



BEFOGADÓ ÉS KIREKESZTŐ ÁLLÁSHIRDETÉSEK NYOMÁBAN

Módszertani segédlet munkáltatóknak, HR-eseknek, munkavállalóknak

REGIONÁLIS ÉRDEKVÉDELEM ALAPÍTVÁNY

NYÍREGYHÁZA, 2026



A kiadványt írták és összeállították:

A RÉV Alapítvány szakemberei, önkéntesei közösségi munkával.

Felelős szerkesztő:

Szegedi Sándor szociális munkás, munkaerőpiaci tanácsadó

Kiadó:

Regionális Érdekvédelem Alapítvány

4400 Nyíregyháza, Rákóczi u. 18-20.

email: revalapnyiregy@gmail.com

honlap: www.revalap.hu

Facebook: <https://facebook.com/revalapnyh>

A tanulmány a Közös Értékeink Program által támogatva, a **Közösségi alapú szemléletformálás és akciók a befogadó, erőszakmentes munkahelyekért CERV-FK02-2024-0715** azonosítószámú projekt keretében jelent meg 2025-ben.

Forrásmegjelöléssel a tanulmányban található információk szabadon megoszthatók, felhasználhatók.



A projekt az Európai Unió "Polgárok, egyenlőség, jogok és értékek" (CERV) programjának támogatásával valósul meg. Az Európai Bizottság támogatása nem jelenti a projektben megvalósított tevékenységek tartalmának jóváhagyását, amely kizárólag az azt megvalósítók álláspontját tükrözi, valamint a Bizottság nem tehető felelőssé ezen információk bármilyen felhasználásáért.



Tartalom

Bevezetés	4
1. Esélyegyenlőség és diszkrimináció a munka világában – az elméleti háttér	5
2. Magyar és európai uniós jogszabályi keretek az egyenlő bánásmód területén	7
2.1 Magyarországi jogi keretek	7
2.2 Európai uniós irányelvek és normák	10
3. Veszélyeztetett csoportok és munkaerőpiaci diszkrimináció Magyarországon	12
3.1 Nők és nemek szerinti megkülönböztetés	12
3.2 Életkori diszkrimináció és fiatal munkavállalók	13
3.3 Etnikai hovatartozás és kisebbségek	14
3.4 Fogyatékossgal élő személyek	16
3.5 LMBTQ+ (Leszbikus, Meleg, Biszexuális, Transznemű, Queer) személyek	17
3.6 Idősebb munkavállalók (kiemelten a nyugdíjhoz közeli korosztály)	18
4. Jó és rossz példák álláshirdetésekből (jogszerű vs. diszkriminatív megfogalmazások)...	20
4.1 Negatív (diszkriminatív) példák álláshirdetésekből.....	20
4.2 Pozitív (jogszerű és befogadó) példák álláshirdetésekre	22
5. Esettanulmányok magyarországi példák alapján.....	24
1. Esettanulmány: Korhatár kikötés miatti eljárás (EBH/302/2016)	24
2. Esettanulmány: Civil monitoring és telefonos tesztelés (NEKI, 2009)	25
3. Esettanulmány : Egy pozitív példa – Esélyteremtő program egy vállalatnál	26
6. Ajánlások és irányelvek munkáltatók számára a jogszerű, befogadó álláshirdetésekhez	28
FÜGGELÉK - Néhány kirívó álláshirdetés elemzése	31

Bevezetés

Alapítványunk, a Regionális Érdekvédelem Alapítvány régóta foglalkozik a magyar munkaerőpiac visszásságaival, hiányosságaival, a munkahelyi, munkaerőpiaci diszkrimináció és mobbing jelenségeivel.

Ezek sajnos a „munkaerőpiaci karrier” szinte minden lépcsőjénél megjelenhetnek, az álláshirdetésektől a jogtalan elbocsátásokig bezárólag.

Alapítványunk szakképzett önkéntesei, akik ezzel a problémával már régóta tisztában vannak, ebben a kiadványban, amely elsősorban a munkáltatóknak, HR-eseknek, személyzeti kollegáknak szól, arra vállalkoztak, hogy kicsit beleássák magukat abba munkaerőpiaci szegmensbe, ahol a legelső etikai-jogi hibákat lehet véteni: nevezetesen az álláshirdetések világába.

Ugyanis az itt – ott, hivatalos vagy nem éppen nem formális módon megjelenő álláshirdetések fontos tükröt tartanak az egész társadalom elé: megmutatják, miként érvényesül vagy sérül az esélyegyenlőség elve már a toborzás legelső lépéseinél.

Magyarországon – akárcsak az Európai Unió más országaiban – törvények írják elő az egyenlő bánásmód követelményét a foglalkoztatás minden szakaszában, beleértve az álláshirdetések megfogalmazását is.

Ennek ellenére a gyakorlatban még mindig találkozhatunk olyan hirdetésekkel, amelyek hátrányos megkülönböztetést hordoznak, akár nyíltan, akár burkoltan.

Ebben a kis kiadványunkban elméleti és gyakorlati segítséget szeretnénk nyújtani ezen álláshirdetések megszövegezőinek. Elsőként áttekintjük az esélyegyenlőség és diszkrimináció elméleti alapjait a munka világában, bemutatva a vonatkozó jogszabályi kereteket, elemezzük a különböző veszélyeztetett csoportok helyzetét, példákon és esettanulmányokon keresztül szemléltetjük a jogszerű és jogsértő álláshirdetési gyakorlatokat, végül pedig **ajánlásokat** fogalmazunk meg a munkáltatók számára a befogadó, egyenlő esélyeket biztosító álláshirdetések közzétételéhez.

Reméljük, hogy ez a munka, melyet önkénteseink és szakembereink állítottak össze, segítséget nyújthat ahhoz, hogy az európai alapértékeket figyelembe vevő, nem kirekesztő álláshirdetések szülessenek.

Nyíregyháza, 2026. január 15.

Szegedi Sándor szerkesztő

Regionális Érdekvédelem Alapítvány

1. Esélyegyenlőség és diszkrimináció a munka világában – az elméleti háttér

Az **esélyegyenlőség** a társadalomban egyénként vagy csoportként meghatározott lét sokféle területét érinti.

Konkréten, témánkhoz igazítva, a munka világában azt jelenti,

hogy minden embernek – nemétől, korától, etnikai hovatartozásától, egészségi állapotától, vagy bármely más személyes tulajdonságától függetlenül – azonos esélye kell hogy legyen a munkavállalásra és a munkahelyi előmenetelre.

Ez egy alapvető társadalmi és morális elv, amely szorosan kapcsolódik az egyenlő bánásmód követelményéhez.

Az egyenlő bánásmód elve előírja, hogy:

a munkáltató minden munkavállalót vagy pályázót objektív, a munkakörrel kapcsolatos szempontok alapján, és ne valamely védett tulajdonságuk miatt ítéljen meg. (ezekről a védett tulajdonságokról a későbbiekben még lesz szó.)

Másképpen fogalmazva: **tilos a hátrányos megkülönböztetés**, az a megkülönböztetés, amelynek nincs ésszerű, tárgyilagos indoka.

A hátrányos megkülönböztetés (**diszkrimináció**) fogalmán olyan indokolatlan különbségtételt értünk, amikor valakit egy védett tulajdonsága miatt ér kedvezőtlenebb bánásmód. A vonatkozó jogszabályok és szakirodalom a diszkrimináció több formáját különbözteti meg:

- **Közvetlen hátrányos megkülönböztetés:** amikor valakit nyíltan, közvetlenül ér hátrány valamely védett tulajdonsága miatt. Például, ha egy álláshirdetésben kikötik, hogy „35 év alatti férfiakat keresünk”, az közvetlenül kizárja a nőket és a 35 évnél idősebbeket – ez nyílt diszkrimináció nemi és életkori alapon.
- **Közvetett hátrányos megkülönböztetés:** amikor egy látszólag semleges feltétel vagy gyakorlat aránytalanul hátrányos helyzetbe hoz egy védett csoporthoz tartozó személyt a többiekhez képest. Például egy hirdetésben megfogalmazott elvárás, hogy „*anyanyelvi szintű magyar nyelvtudás*” szükséges egy alapvetően fizikai munkához, közvetetten kizárhat külföldi jelentkezőket, ha ez a követelmény nem indokolt a munka természetéből adódóan. De közvetett diszkriminációról beszélünk akkor is, ha például egy cég csak olyan jelentkezőket fogad szívesen, akik heti túlórázásra „bármikor készek” – ez első ránézésre mindenkire vonatkozik, de kizárhatja a kisgyermeket nevelő szülőket (jellemzően nőket) vagy az idősebb munkavállalókat.
- **Zaklatás (megalázó bánásmód):** a védett tulajdonsággal összefüggő, a munkakörnyezetet megfélemlítővé, ellenségessé tévő magatartás. Ez főleg a munkahelyi mindennapokban jelenik meg (pl. sértő megjegyzések egy dolgozó származására vagy nemi identitására), de már a felvételi folyamatban is megvalósulhat zaklatás, ha például az interjún illetlen, megalázó kérdéseket tesznek fel (pl. gúnyos kérdés egy fogyatékkal élő jelölt képességeiről).
- **Jogellenes elkülönítés:** egyes csoportok szándékos szegregációja, kizárása bizonyos munkakörökből vagy munkahelyi lehetőségekből. Például ha egy vállalat bizonyos

részlegeibe tudatosan nem vesz fel nőket, vagy egyáltalán nem alkalmaz roma származású munkavállalókat, az elkülönítésnek minősülhet.

- **Megtorlás:** azok ellen irányuló hátrányos intézkedés, akik fellépnek a diszkrimináció ellen (például panaszt tesznek, vagy tanúskodnak egy esélyegyenlőségi ügyben). A törvény tiltja, hogy bárkit negatív következmény érjen azért, mert az egyenlő bánásmód megsértése miatt titalkozott vagy jogorvoslatot kezdeményezett.
- **Diszkriminációra utasítás:** amikor egy vezető vagy felettes utasítja a beosztottját a hátrányos megkülönböztetésre – például utasítja a HR-munkatársat, hogy „*az 50 év felettiek jelentkezését eleve tegyék félre*”. Az ilyen utasítás maga is jogsértő.

Persze nem szabad a ló túloldalára sem átesni és **minden különbségtételt diszkriminációként értelmezni**. A munka világában megengedhetők bizonyos, a munkakör jellegéből fakadó észszerű követelmények, és szűkítések. Ha a különbségtétel *“lényeges és jogszerű feltételen”* alapul, és arányos, akkor nem minősül jogellenesnek. Ezt gyakran **indokolt megkülönböztetésnek** vagy kivételnek nevezik. Például egy női fehérneműbolt jogosan kikötheti, hogy eladónak nőt keres (mert a vásárlók igénye és a fenálló társadalmi normarendszer ezt indokolja), vagy egy egyházi iskola hittanári állásánál követelmény lehet az adott felekezethez tartozás. Hasonlóképpen, fizikai munkánál előírhatók *objektív fizikai követelmények* (pl. bizonyos súlyok emelésének képessége), de **nem** írható elő egyszerűen életkori vagy nemi kikötés, hacsak a törvény vagy a munka természete nem teszi azt feltétlenül szükségessé. Az **arányosság** elve azt kívánja meg, hogy a munkáltató csak a feltétlenül szükséges mértékben és módon alkalmazzon bármilyen szűrőt – minden más esetben alternatív megoldást kell választani, amely nem zár ki teljes csoportokat.

2. Magyar és európai uniós jogszabályi keretek az egyenlő bánásmód területén

2.1 Magyarországi jogi keretek

Alaptörvény és alapelvek: Magyarország Alaptörvénye deklarálja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése kimondja, hogy „Magyarország az alapvető jogokat mindenki számára bármilyen megkülönböztetés, nevezetesen [faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény stb.] nélkül biztosítja.” Ez alkotmányos alapot ad az egyenlő bánásmód követelményének, amelyet aztán sarkalatos törvények részleteznek.

Az Egyenlő Bánásmódról szóló törvény (Ebktv.): A diszkrimináció tilalmának részletes szabályait a **2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról** (közismert nevén Ebktv.) fekteti le. Ez a törvény határozza meg a védett tulajdonságokat és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának eseteit. Az Ebktv. felsorolása értelmében *védett tulajdonság* különösen az alábbiak megléte (a törvényben is nevesített példákat kiemelve):

- **nem** (férfi vagy nő),
- **faji hovatartozás** vagy **bőrszín**,
- **nemzetiséghez való tartozás / anyanyelv** (ideértve az etnikai kisebbségeket, pl. roma származás),
- **fogyatékoság** (testi vagy értelmi fogyatékosággal élő személyek),
- **egészségi állapot** (pl. krónikus betegség, HIV-státusz stb.),
- **családi állapot** (egyedülálló, házas, elvált stb.),
- **anyaság vagy apaság**, terhesség (a várandós nők külön védelmet élveznek),
- **szexuális irányultság** (homoszexuális, heteroszexuális, biszexuális),
- **nemi identitás** (transznemű vagy egyéb, a születési nemtől eltérő nemi identitás),
- **életkor** (fiatal és idős egyaránt védett),
- **társadalmi származás**, vagyoni helyzet,
- **munkajogviszony jellege** (pl. védett a részmunkaidős vagy határozott idejű foglalkoztatás is),
- **érdekképviselőhez való tartozás** (szakszervezeti tagság),
- **egyéb helyzet, tulajdonság** (ez egy nyitott kategória, amely lehetővé teszi további esetek védelmét; pl. családi kötelezettségek, lakóhely, stb.).

A felsorolásból látható, hogy a jog kifejezetten védi mindazon csoportokat, akikről a közbeszédben is szó esik az esélyegyenlőség kapcsán (nemek, kisebbségek, fogyatékkal élők, idősek, stb.), de azon túl is általános jelleggel tiltja a diszkriminációt „*egyéb helyzet*” alapján. Ez azt jelenti, hogy például egy álláshirdetésben a jelentkezők **lakóhelye** szerinti indokolatlan megkülönböztetés vagy akár a **személyes szimpátia** alapján történő szelekció is jogsértő lehet, ha az objektíve nem indokolható.

Az Ebktv. nemcsak a fogalmakat határozza meg, hanem konkrétan rögzíti azt is, hogy **milyen magatartások sértik az egyenlő bánásmód követelményét**. Ide tartozik – ahogy az előző fejezetben már részleteztük – a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás és a diszkriminációra adott utasítás. A törvény 21. §-a külön kiemeli a foglalkoztatás területén belül azt is, hogy **a munkához jutás**

(állásfelvétel) során, különösen a nyilvános álláshirdetésben tilos a hátrányos megkülönböztetés. Ez nagyon fontos: **maga az álláshirdetés szövege sem tartalmazhat** olyan kitételt, ami egy védett csoportot kizár vagy akadályoz. Ezzel kapcsolatban az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) korábbi gyakorlatában rámutatott, hogy már egy diszkriminatív kitételt tartalmazó hirdetés is elegendő alap **eljárás indításához**, nem szükséges, hogy tényleges jelentkező szenvedjen el hátrányt miatta. (Egy 2008-as európai bírósági döntés nyomán a magyar hatóság is így járt el: önmagában a diszkriminatív álláshirdetés ténye alapot ad a jogorvoslatra.)

Munka Törvénykönyve: A 2012. évi I. törvény (új Munka Törvénykönyve) szintén tartalmazza az egyenlő bánásmód követelményét alapelveként. Az Mt. 12. § (1) bekezdése kimondja: „*A munkaviszonnyal – így különösen a munka díjazásával – kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.*”. Ez azt jelenti, hogy a teljes foglalkoztatási jogviszony alatt, a **felvételi folyamattól** kezdve a **bérezésen** át egészen a **megszüntetésig**, minden munkáltatói intézkedésnél érvényesülnie kell az egyenlő bánásmódnak. A Munka Törvénykönyve külön is nevesíti például az **egyenlő értékű munkáért egyenlő bér** elvét, és meghatározza, mi minősül munkabérnek, illetve hogyan kell megállapítani a munka egyenlő értékét (pl. a munka jellege, minősége, mennyisége, szakképzettség, felelősség stb. figyelembevételével). Bár az Mt. főleg a már munkaviszonyban állókra fókuszál, a 12. § rendelkezései a felvételre is vonatkoznak, és megerősítik az Ebktv. előírásait.

További magyar jogszabályok is tartalmaznak releváns előírásokat: például a közszféra területén a **Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény** és a **Köztisztviselői törvény** is hivatkozik az egyenlő bánásmódra, illetve a Polgári Törvénykönyv a személyiségi jogok sérelmének tekinti a hátrányos megkülönböztetést. Ezen túl léteznek speciális törvények, mint az **Egyenlő Bánásmód Hatóság** (később az alapvető jogok biztosához delegált hatáskör) eljárását szabályozó joganyag, de ezek részletezésébe most nem megyünk bele.

Jogorvoslat és intézményrendszer: Magyarországon 2005-től 2020-ig önálló hatóságként működött az **Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH)**, amelyhez bárki fordulhatott panasszal, ha úgy vélte, hátrányos megkülönböztetés érte. Az EBH eljárhatott álláshirdetés miatti diszkrimináció ügyében is – azonban fontos tudni, hogy *hivatalból* nem indíthatott eljárást, csak panasz vagy bejelentés nyomán. Tehát ha egy álláskereső diszkriminatív hirdetést látott, neki (vagy egy civil szervezetnek az ő nevében) kellett bejelentést tennie. Az EBH döntései kötelezték a jogsértőket a jogsértés abbahagyására, jogsértő hirdetés esetén annak eltávolítására vagy megváltoztatására, és akár bírságot is kiszabhatott. 2021-től az EBH összeolvadt az ombudsmani hivatal keretében működő **Egyenlő Bánásmóddal Felelős Főigazgatósággal**, de a feladat változatlan: az egyenlő bánásmód követelményének betartását ellenőrizni és érvényesíteni. Emellett a hátrányos megkülönböztetés áldozatai bírósághoz is fordulhatnak, és a munkaügyi perekben a bizonyítás sajátos, *megkönnyített* módon zajlik: a panaszosnak elég valószínűsítania, hogy őt védett tulajdonsága miatt hátrány érte, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem történt diszkrimináció.

Esélyegyenlőségi tervek: A magyar jog egyik eszköze az esélyegyenlőség előmozdítására a *munkáltatói esélyegyenlőségi terv*. Bizonyos munkáltatók (különösen az állami szférában: pl. többségi állami tulajdonú cégek, 50 főnél több alkalmazottat foglalkoztató közszolgáltató intézmények) kötelesek esélyegyenlőségi tervet készíteniük. Ezekben a tervekben felméri a szervezetnél dolgozó hátrányos helyzetű csoportok helyzetét és intézkedéseket terveznek az esélyegyenlőség javítására (például toborzási gyakorlatuk javítására, akadálymentesítésre, munka-magánélet összeegyeztetésére). Bár az esélyegyenlőségi terv főként a már foglalkoztatottakra koncentrál, kihat a toborzásra is: egy felelős munkáltató a tervében

rögzítheti, hogy álláshirdetéseiben az egyenlő bánásmód elvét következetesen érvényesíti, sőt *proaktív módon* igyekszik elérni a kisebb arányban jelentkező csoportokat (például külön kampányt folytat megváltozott munkaképességű álláskeresők vonzására).

2.2 Európai uniós irányelvek és normák

Magyarország uniós tagállamként köteles megfelelni az EU által meghatározott *antidiszkriminációs* irányelveknek. Az uniós jog alapelvei között is szerepel az egyenlő bánásmód: az **Európai Unió Alapjogi Chartája** 21. cikke tilt mindenfajta megkülönböztetést (többek között nem, faj, etnikai származás, életkor, fogyatékoság, vallás, szexuális irányultság alapján). Emellett számos konkrét jogforrás foglalkozik a munkavállalók védelmével.

A legfontosabb uniós jogszabályok a témában:

- **2000/78/EK tanácsi irányelv** – az ún. „*foglalkoztatási keretirányelv*”, amely a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteit hozza létre. Ez az irányelv tiltja a hátrányos megkülönböztetést *a munka világában* négy konkrét alapon: **vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, életkor és szexuális irányultság**. Ide tartoznak az álláshirdetések is: az irányelv szerint a munkaerő-felvételre vonatkozó hirdetésekben e négy ok alapján nem szabad sem közvetlen, sem közvetett diszkriminációt megvalósítani. (Magyarország az Ebktv. megalkotásával és a Munka Törvénykönyve módosításával ültette át e szabályokat, ráadásul a nemzeti szabályozás kiterjedtebb – lásd további védett tulajdonságok.)
- **2000/43/EK tanácsi irányelv** – az „*egyenlő bánásmód faji vagy etnikai származástól függetlenül*” irányelv. Ez előírja a faji és etnikai alapú diszkrimináció tilalmát több területen, beleértve a foglalkoztatást is. Tehát az álláshirdetésekben tilos pl. a roma jelentkezők kizárása vagy a származás szerinti preferencia.
- **2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv** – a nemek közötti egyenlő bánásmódról a foglalkoztatásban (ez egy átdolgozott irányelv, amely a korábbi nemi egyenlőségi jogszabályokat egységesítette). Kimondja többek között, hogy a munkaerő-felvétel során a férfiakkal és nőkkel szembeni közvetlen és közvetett megkülönböztetés tilos. Az irányelv kiterjed a *terhesség* és *anyaság* védelmére is – ennek alapján sem az álláshirdetésben, sem az interjún nem érheti hátrány a nőket amiatt, hogy gyermeket várnak vagy kisgyermeket nevelnek.
- **2010/41/EU irányelv** – az önálló vállalkozók és a családi vállalkozásban közreműködő házastársak egyenlő bánásmódjáról, ami annyiban érinti a témát, hogy a foglalkoztatási önállóság terén is követel egyenlő esélyeket (bár ez az álláshirdetésekre közvetlenül kevésbé vonatkozik).
- **2019/1158 EU irányelv** – a *work-life balance* irányelv, amely ugyan főleg a szülői szabadságokra vonatkozik, de tágabb értelemben erősíti a családi állapoton vagy nemi szerepeken alapuló diszkrimináció tilalmát is (pl. apasági szabadság, apák szerepe).

Az uniós jogban is megjelenik a **kivétel lehetősége**: minden fent említett irányelv tartalmaz egy klauzulát, miszerint *ha egy adott tulajdonság a munkakör lényeges és meghatározó szakmai követelménye*, és a cél jogszerű, valamint az eszköz (a különbségtétel) arányos, akkor az nem minősül tiltott diszkriminációnak. Ha e, lékeznek rá, erre a magyar jogban már hoztunk példákat (katolikus hitoktató, csak női eladó női ruhához stb.) – ezek megfelelnek az EU-ban úgynevezett „**megengedett eltérés**” (genuine occupational requirement) fogalmának. Hasonlóképpen az uniós szabályok is engedik az ún. **pozitív intézkedéseket**: például hogy a tagállamok fenntartsanak programokat a hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatására, még ha azok látszólag előnyben részesítik is e csoport tagjait (pl. nők arányának növelését célzó intézkedések). A magyar Ebktv. címe is utal erre – „...és az esélyegyenlőség előmozdításáról”

–, tehát a jogszabályi keret nem csak tilt, hanem *lehetőséget ad az esélykiegyenlítő lépésekre* is.

Az Európai Unió Bíróságának szerepe: Az uniós jog egységes értelmezését az EU Bíróságának ítéletei biztosítják. Több fontos eset született álláshirdetési diszkrimináció kapcsán. Az egyik mérföldkő egy 2008-as ítélet (az ún. **Feryn-ügy**), amely kimondta, hogy *önmagában egy álláshirdetésben vagy nyilvános nyilatkozatban megjelenő diszkriminatív üzenet is sérti az irányelveket*, még akkor is, ha nincs konkrét sértett, aki jelentkezett volna az állásra. Ezt az elvet – ahogy feljebb említettük – azóta a magyar joggyakorlat is alkalmazza. Az EU Bírósága más ügyekben is megerősítette például, hogy tilos a nők várandóssága miatti megkülönböztetés a felvételnél, és hogy azonos nemű párokhoz tartozás sem szolgálhat elutasítás alapjául a munka világában.

3. Veszélyeztetett csoportok és munkaerőpiaci diszkrimináció Magyarországon

A társadalom bizonyos csoportjai különösen ki vannak téve a munkaerőpiacon a diszkriminációnak. Ide tartoznak többek között a **nők**, az **életkoruk miatt hátrányba kerülők** (fiatalabb és idősebb munkavállalók egyaránt), a **nemzeti vagy etnikai kisebbségek** (hazánkban kiemelten a roma közösség), a **fogyatékossgal élő emberek**, az **LMBTQ+ közösség** tagjai, valamint specifikusan az **idősebb korosztály**.

3.1 Nők és nemek szerinti megkülönböztetés

A nők a munkaerőpiacon hagyományosan számos hátránnyal küzdenek, amelyek egy része már az álláshirdetéseknél, illetve a felvételi eljárásoknál megmutatkozik. A **nemek szerinti diszkrimináció** lehet nyílt – például amikor egy hirdetés kifejezetten csak **férfiakat vagy csak nőket** vár egy pozícióra – vagy lehet rejtettebb, közvetett formájú – például bizonyos feltételek támasztásával, amelyek inkább az egyik nemet zárják ki.

Nyílt nemi kikötések: A mai jogi környezetben elvileg tilos, hogy egy pozíciónál *indokolatlanul* meghatározzák a kívánt nemet. Mégis, a gyakorlatban időnként előfordulnak olyan álláshirdetések, amelyek például „*fiatal titkárnőt*” vagy épp „*férfi raktárost*” keresnek. Egy elemzés szerint a munkáltatók a hirdetéseikben gyakran élnek nemhez kötött megfogalmazásokkal, sokszor talán reflexből, nem tudatosan. Tipikus példa, hogy **adminisztratív, irodai** munkaköröknél (asszisztens, titkárnő) női jelentkezőket preferálnak a hirdetésekben, míg **fizikai** vagy műszaki munkáknál (raktáros, sofőr, karbantartó) férfiakat említene. Egy 2010 körüli felmérés kimutatta, hogy az olyan pozíciókra kiírt hirdetések, mint a varrónői, vasalónői állások, döntően női nemre utaló megjelöléseket tartalmaztak (a vizsgált ilyen hirdetések 70%-a diszkriminatív volt ebből a szempontból). Hasonló arányban – több mint a felükben – találtak nemi kitételt a pultos és felszolgáló állások hirdetéseiben is. Ezeknél a munkaköröknél gyakori a „pultoslány” vagy „felszolgálólány” kifejezés használata, illetve a „*csinos hölgyeket várunk*” formula. A **jog** értelmében ezek mind diszkriminatívak, hiszen a feladatot férfi is el tudná látni, a női-férfi mivolt itt nem *lényeges szakmai követelmény*. Ahogy egy szakértő találóan megjegyezte: „*a 'fiatal, csinos titkárnő kerestetik' nem jó választás*” – az efféle hirdetések bár lehet, hogy a munkáltató részéről ötletesnek vagy célravezetőnek tűnnek, valójában sértik az egyenlő bánásmód elvét.

Burkolt diszkrimináció és családi állapot: A nők gyakran nem pusztán női mivoltuk, hanem *potenciális anyai szerepük* miatt szenvednek hátrányt. Sok munkáltató – ha nem is írja le nyíltan – tart attól, hogy egy fiatal nő hamarosan gyermekvállalásra adja a fejét, és ezért nem szívesen alkalmazza. Ezt a jelenséget általában nem az álláshirdetésben közlik (hiszen az nyilvánvaló jogsértés lenne), hanem az *állásinterjún* kerül elő nem helyénvaló kérdések formájában. Például tipikus diszkriminatív kérdés: „*Tervez-e gyereket a közeljövőben?*”, vagy „*Hogyan fogja megoldani a munkát, ha beteg lesz a gyerek?*”. Valószínűleg a nők jelentős része találkozott már ilyen kérdésekkel interjújuk során. A KSH 2015-ös munkaerőpiaci felmérése kimutatta, hogy az állást kereső 19–64 éves nők közül sokan tapasztalták a nemük miatti vagy **családi körülményeik miatti** diszkriminációt – a kutatás szerint a munkahelyi diszkriminatív bánásmódot meg tapasztalók közel fele a nőket érintő nemi alapú vagy családi állapottal összefüggő megkülönböztetést említett. Ez arra utal, hogy bár a hirdetések szintjén ma már ritka, hogy nyíltan leírják: „*gyermektelen nőt keresünk*” vagy „*csak nőtlen férfiak jöhetnek*”, a háttérben sokszor mégis ez a szemlélet dolgozik.

Jogi esetek: Magyarországon több eset is napvilágot látott, amikor női jelentkezőt ért hátrány a felvételnél. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt például sikerrel támadták meg azt, amikor egy cég a hirdetésben kikötötte, hogy „*fiatal, egyedülálló 25-35 év közötti hölgyeket*” keres pultos munkára. Itt egyszerre volt jelen a nemi és életkori diszkrimináció, sőt a *családi állapotra* utalás (egyedülálló) is – nyilvánvalóan azért, hogy kisgyermekes anyák szóba se jöjjenek. Az EBH az efféle kikötéseket egyértelműen jogsértőnek minősíti, és hangsúlyozza: a munkaadóknak **tudatosítaniuk** kell, hogy az ilyen gyakorlat törvénybe ütközik. A hatóság szakemberei szerint sokszor maguk a nők sincsenek tisztában jogaikkal, ezért nem minden eset kerül felszínre.

Nemi szegregáció és elvárások: Fontos megjegyezni, hogy a diszkrimináció nem mindig a nők ellen hat – bizonyos esetekben a **férfiak** is érintettek lehetnek a nemi alapú munkaerőpiaci megkülönböztetésben. Például a *telemarketing, ügyfélszolgálat, értékesítés* terén sok hirdető kifejezetten női munkatársakat keres (talán kommunikációs készségekre vagy sztereotípiákra hivatkozva). Ugyanakkor *nehéz fizikai munkáknál* a férfiakat részesítik előnyben, még ha egy nő is képes lenne elvégezni a feladatot. Ez végső soron kétoldalú szegregációhoz vezet: a munkaerőpiac **nemi szegmentálódását** erősíti. A NEKI 2009-es kutatása rámutatott, hogy a vizsgált állások többsége erősen nemi alapon szegmentált volt: „*sokkal nagyobb az igény a női pultosokra, pincérekre, pénztárosokra, varrónőkre és virágkötőkre, telemarketingesekre és ügynökökre, mint a férfiakra*” – míg bizonyos más területeken inkább férfiakat kerestek. Ez azt jelenti, hogy a hirdetések mögött meghúzódó elvárások sokszor a hagyományos nemi szereposztást tükrözik.

3.2 Életkori diszkrimináció és fiatal munkavállalók

Az **életkor** szerinti diszkrimináció kétarcú probléma: érintheti a **fiatalokat** (akiket túl fiatalnak, tapasztalatlannak tartanak egy pozícióhoz), és érintheti az **idősebbeket** (akiket túl öregnek ítélnék meg). Az álláshirdetések szempontjából Magyarországon az *életkori megkötések* sajnos elég gyakoriak voltak a korábbi években. Mára a helyzet javult valamelyest, de még mindig találkozhatunk ilyen példákkal.

Korhatárt tartalmazó hirdetések: Gyakran előfordult (és néha még most is előfordul), hogy egy munkáltató konkrét korhatárt szab meg a hirdetésben: pl. „*25 év alatti pályázókat várunk*”, vagy „*35 év feletti ne jelentkezzenek*”. Ezek a kikötések szinte kivétel nélkül törvénysértőek, hacsak nincs **nagyon szoros összefüggés** a munkakör és az életkor között (ami a legtöbb normál állásnál valljuk be, nincs). Az EBH egyik döntése például elmarasztalt egy vállalkozást, amely 20-35 éves kor közötti jelentkezőket keresett raktári fizikai munkára – a hatóság kimondta, hogy az életkor védett tulajdonság, és önmagában az, hogy valaki 45 éves, nem teszi alkalmatlanná a ládák pakolására, ha fizikailag megfelel. Ebben az ügyben az 45 éves pályázó panaszára indult vizsgálat során kiderült, hogy a cég *eleve kizárta* az idősebbeket a korhatár megadásával, és utólag nem tudta igazolni, miért lett volna *objektív szükség* a felső korhatár (a védekezés, miszerint a fiatalabb munkaerő „könnyebben bírja a terhelést”, nem állta meg a helyét). A hatóság megállapította a diszkriminációt és kimondta, hogy az ilyen életkorbeli kikötés semmiképp nem tekinthető észszerűnek vagy igazolhatónak az adott munkakörben.

Fiatalok vs. tapasztalat: A fiatalabb álláskeresőink inkább *közvetett* diszkriminációval szembesülhetnek. Hirdetések ritkán zárják ki nyíltan a fiatalokat (legfeljebb a túl fiatal, 18 év alatti korosztály van törvényileg kizárva bizonyos munkákból, pl. alkoholárusítás, de ez más kérdés). Ugyanakkor a *gyakorlat hiánya* gyakran kizáró tényező számukra: sok állás igényel 1-3 év tapasztalatot még kezdő szinten is, ami a pályakezdőket eleve hátrányba hozza. Ez a fajta elvárás formailag nem diszkriminatív – hiszen a tapasztalat nem védett tulajdonság –, de

aránytalan követelmény lehet, ha valójában betanulással a pozíció elsajátítható lenne. Itt a munkaadók mozgástere nagyobb, mert a törvény nem tiltja a szakmai elvárásokat. Mégis, a *jó gyakorlat* az, ha a munkáltatók nyitottak a fiatal tehetségekre: például sok helyen megjelölik, hogy „pályakezdeként jelentkezését is várjuk”. Összességében a fiataloknál a kihívás inkább a **munkaerőpiaci belépés** nehézségeiben van, nem annyira a hirdetések nyelvi diszkriminációjában. Fontos azonban, hogy ne jelenjenek meg olyan kitételek sem, hogy „*érettebb kollégát keresünk*”, ami burkoltan azt jelezheti, hogy egy fiatal diplomás esélytelen.

Idősebb (40-50+ éves) munkavállalók: Az idősebb korosztály – különösen az 50 év felettiek – a kutatások szerint az egyik leginkább diszkriminált csoport a magyar munkaerőpiacon. Demeter Judit, az EBH korábbi elnöke már 2008-ban felhívta a figyelmet, hogy „*Ma Magyarországon az 50 év feletti munkavállalókat [...] sújtja leggyakrabban hátrányos megkülönböztetés.*”. Ez részben abból is látszik, hogy a munkáltatók egy része *előítéletekkel* viseltetik az idősebbekkel szemben: rugalmatlannak, technológiailag kevésbé felkészültnek, gyengébb fizikumúnak tartják őket – gyakran alaptalanul általánosítva. Az álláshirdetésekből ennek jele a „**fiatalos csapat**” kitétel. Sok hirdetésben olvasható, hogy „*dinamikus, fiatalos csapatba keresünk...*” dolgozót. Bár önmagában a „fiatalos” szó nem tiltott, ez a kódolt üzenet gyakran azt sugallja, hogy a munkahely légköre a fiatalokra van szabva, és egy idősebb ember talán nem vólna be itt – magyaráz a **50 év körüliek szívesebben kihagyhatják** a jelentkezést. Ez egyfajta **bújtott diszkrimináció**, ami nehezen megfogható jogilag, de hatása valós. A HR szakemberek között is vita tárgya volt, hogy vajon a „fiatalos” jelző használata mennyire szerencsés; sokan már kerülnek, épp ezen okból.

Konkrét ügy volt továbbá az a korábban említett eset, ahol egy cég *45 év alatti férfiakat* keresett rakodómunkásnak, mondván az idősebbek nem bírják a tempót. Itt a munkáltató sztereotípiája világos: nem az egyéni egészségi állapotot vagy képességet mérte fel, hanem eleve kizárt minden 45 év feletti jelöltet. Az EBH vizsgálatakor az is kiderült, hogy a cég attól tartott, az idősebb dolgozók gyakrabban kilépnének egészségügyi okokból (pl. mert nem bírják a terhelést huzamosabb ideig). Ez a *feltételezés* azonban nem mentesít a jogsértés alól. Az Ekbtkv. előírja a munkáltató számára az ún. „*kimentési bizonyítást*”, vagyis hogy igazolja, miszerint az adott különbségtétel a munka természete miatt elkerülhetetlen. Az előbbi esetben a hatóság úgy találta, hogy a munkáltató nem tudta hitelt érdemlően bizonyítani, miért ne lehetne egy 45 éves ember is alkalmas ugyanarra a fizikai munkára – hiszen ez egyéneknél változó, és a 45 feletti kor automatikusan nem jelentett volna alkalmatlanságot. Az EBH így megállapította az életkor miatti diszkriminációt. Ez egy erős jelzés a munkaadók felé: **tilos és veszélyes általánosítani** az idősebb korosztállyal kapcsolatban.

Fiatalabb vezetők preferálása: Bizonyos területeken felbukkan az is, hogy „*X évnél nem régebben szerzett diploma*” a feltétel, vagy hogy „*életkor: 25-40 év*” egy vezetői pozíciónál. Itt valószínűleg a cég fiatalos arculatot akar, vagy úgy gondolja, az idősebb jelöltek már „*túlképzettek*” vagy nehezen formálhatók. Ám ez a gyakorlat is jogellenes, és ráadásul a tapasztalat elértéktelenítéséhez vezethet. A változatos korosztályú munkahelyi csapatok amúgy is sikeresebbek lehetnek – ezt ma már sok modern vállalat felismeri, és *külön programokat* indítanak az idősebb munkavállalók bevonására, nem pedig kizárására.

3.3 Etnikai hovatartozás és kisebbségek

Magyarországon a **nemzetiségi és etnikai kisebbségek** közül a legnagyobb létszámú a roma közösség, amely sajnálatos módon a munkaerőpiaci diszkrimináció egyik fő céltáblája. Emellett más csoportok – például bevándorlók, menekültek, vagy akár magyarországi nemzetiségek (pl. román, szlovák, ukrán kisebbség) – is találkozhatnak előítéletekkel, bár kétségtelenül a roma népességgel szembeni diszkrimináció a legdokumentáltabb. Az **etnikai**

alapú diszkrimináció az álláshirdetésekből ritkán nyilvánul meg nyílt formában (például nem jellemző, hogy leírják: „*roma ne jelentkezzen*” – az ilyen explicit kirekesztés már társadalmilag sem elfogadható megfogalmazás). Sokkal inkább **burkolt vagy strukturális** formában van jelen.

Név és fénykép: Az etnikai hovatartozásra gyakran a jelentkező *neve*, esetleg a fényképe utalhat. Több kutatás is készült úgynevezett **önéletrajz-tesztekkel**, ahol azonos pályázatokat küldtek ki különböző nevekkel – egy tipikusan roma hangzású névvel és egy többségi (magyar) névvel. A Társi egyik kutatása arra jutott, hogy ha az önéletrajzon fénykép is van, akkor egy *roma kinézetű jelölt* jelentősen kisebb eséllyel kap visszahívást, mint egy nem roma kinézetű. Vagyis a roma származás (már név vagy fénykép alapján érzékelve) *önmagában* hátrányt jelentett a kiválasztás első lépcsőiben. Ez nem konkrétan az álláshirdetés szövegében megjelenő diszkrimináció, hanem a hirdetésre érkező jelentkezők szűrésénél fellépő – de mindez azt tükrözi, hogy a rendszerben ott lappang az etnikai előítélet lehetősége.

Nyelvi követelmények: A diszkrimináció közvetett formája, ha olyan **nyelvi vagy kommunikációs elvárásokat** támasztanak, amelyek nem szükségesek, de egyes kisebbségi csoportokat kizárhatnak. Például elvileg a roma jelentkezők anyanyelve magyar, így náluk ez nem merül fel, de egy külföldi, vagy kettős identitású személynél igen. Ha egy munkához nem kell felsőfokú magyartudás, mégis „anyanyelvi szintű” nyelvismeretet kérnek, az indirekt módon *kizárhatja a nem magyar anyanyelvűeket*, például határon túlról érkező magyarokat vagy bevándorlókat. Hasonlóképp, egy soknemzetiségű környezetben, nem indokolt a hirdetésben kitételként szabni, hogy „*csak magyar anyanyelvű csapat*” – ilyen megfogalmazások szerencsére nem gyakoriak, de előfordulhatnak. A törvény szerint az **anyanyelv miatti diszkrimináció** is tilos, tehát csak akkor lehet nyelvi kritériumot szabni, ha az valóban nélkülözhetetlen.

Rejtett elutasítás a gyakorlatban: A NEKI egy telefonos próbavásárlás-szerű kutatásában romának mondott jelentkezők is szerepeltek. Az eredmények azt mutatták, hogy a roma hívások során a diszkrimináció többnyire **rejtett formában** jelent meg: a munkáltatói reakciók változásaiból következtek arra, hogy a hívó roma származásának felismerése (pl. a nyelvjárási akcentus, vagy a keresztnév alapján) után lett elutasítóbb a hangneme, vagy közölték, hogy betelt az állás, holott a nem roma jelentkezőnek még nyitva állt. Nyíltan ritkán mondják ki, hogy „*azért nem vesszük fel, mert roma*”, de a **strukturális kirekesztés** ettől még működik. A NEKI tesztben érdekes módon a *roma nők* némileg jobb eséllyel jutottak el személyes interjúig, mint a *roma férfiak* – sőt, a roma nők behívási aránya (62%) közel azonos volt a nem roma nőkével (61%). Ez valószínűleg azért adódhatott, mert a vizsgált munkakörök egy része kifejezetten nőies volt (pl. eladó, telefonos), így a nemi preferencia „felülírta” részben az etnikait. A *roma férfiak* és *középkorú roma nők* viszont gyakrabban éreztek burkolt elutasítást.

Nyílt utalások roma jelentkezőkre: Bár nyíltan nem szokták leírni, hogy „*roma ne jelentkezzen*”, egyes **előítéletes szóhasználat** utalhat erre. Ilyen lehet például a „*jó megjelenés*”, „*ápoltság*” kitétel – ezek természetesen minden jelölttől elvárhatók, de néha kódoltan a roma sztereotípiákra utalnak (a munkáltató fejében az a – téves és sértő – képzet élhet, hogy a roma jelentkezők nem felelnek meg ennek). Ugyanígy a „*büntetlen előélet*” megkövetelése bizonyos állásoknál (amikor nem indokolt, pl. adminisztratív munkánál) utalhat rá, hogy a hirdető a romákat potenciális bűnelkövetőként kezeli – ez is egy rejtett diszkriminációs jel. Fontos hangsúlyozni: az ilyen feltételek alkalmazása, ha nem a munkakörhöz kötődő, jogsértő lehet, és mindenképpen káros, mert erősíti a kirekesztést.

Kisebbségek a hirdetésekben: Magyarországon a roma etnikum mellett más csoportokkal szemben is előfordulhat negatív megkülönböztetés. Például egy *afrikai vagy ázsiai származású* ember – akár magyar állampolgár, magyarul kitűnően beszél – szintén találkozhat elutasítással pusztán bőrszíne miatt. Ezek az esetek azonban kevésbé dokumentáltak. Az LMBTQ fejezetnél említett FRA (EU Alapjogi Ügynökség) felmérés ugyan hozott egy általános statisztikát: *Magyarország a második legmagasabb arányt produkálta a romák elleni diszkriminációs tapasztalatokra kérdezve (64% a romák között)*, ami jelzi, hogy a romák jelentős része számolt be valamilyen diszkriminációról (nem csak munkaerőpiacon, de összességében). Ez is alátámasztja a probléma súlyát.

Pozitív példák és törekvések: Vannak azért előremutató gyakorlatok is. Egyes nagyvállalatok kifejezetten hirdetnek meg **integrációs programokat** roma fiataloknak, gyakornoki helyeket biztosítva nekik. Néhány munkaerő-közvetítő cég, illetve civil szervezet (pl. Romaversitas, UCCU Alapítvány) dolgozik azon, hogy összekösse a képzett roma munkavállalókat a nyitott szellemű munkaadókkal. Ezeket a hirdetéseket persze nem a mainstream állásportálokon, hanem célzott csatornákon terjesztik. A nyílt munkaerőpiaci hirdetések világában is megjelent néhány olyan formula, hogy *„Kisebbségi jelentkezők pályázatát is örömmel fogadjuk”*, vagy *„Sokszínű csapatunkba várjuk jelentkezésed”*. Ez utóbbi inkább a diverzitás hangsúlyozása, de áttételesen jelzi: a cég nem zár ki senkit származása miatt.

3.4 Fogytékossággal élő személyek

A **fogyatékossgal élő emberek** helyzete a munkaerőpiacon speciális kihívásokat rejt. Ebbe a csoportban tartoznak mindazok, akik testi, érzékszervi, értelmi vagy pszichoszociális fogyatékossgal élnek, illetve a magyar jog fogalma szerint a *megváltozott munkaképességű személyek*. Magyarországon a törvény előírja a **fogyatékossg miatti diszkrimináció tilalmát**, és az EU-s irányelvek is kötelezik a munkaadókat ésszerű alkalmazkodásra (reasonable accommodation) a fogyatékkal élők irányában. Ennek ellenére e csoport munkaerőpiaci mutatói még mindig elmaradnak az átlagtól, bár az utóbbi években némi javulás tapasztalható.

Foglalkoztatási arányok: A statisztikák rámutatnak az egyenlőtlenségre: 2023-ban Magyarországon kb. *30 százalékponttal alacsonyabb* volt a fogyatékossgal élők foglalkoztatási rátája, mint a nem fogyatékkal élőké. Ez azt jelenti, hogy a munkaképes korú fogyatékos emberek kevesebb mint fele dolgozik (a 2022-es népszámlálási adatok szerint 45-50%-uk talált munkát), míg az egészséges társaiknál ez 75-80%. A különbség persze nem csak a diszkriminációból fakad – közrejátszanak egészségi okok, képzettségbeli különbségek, stb. –, de a **munkaerőpiaci akadályok** jelentősek. Az egyik akadály lehet maga az **álláshirdetés és toborzás folyamata**.

Hirdetések és akadálymentes nyelv: Természetesen az álláshirdetések nagyon ritkán írják le nyíltan, hogy *„fogyatékkal élők ne jelentkezzenek”*, hiszen ez törvénysértő lenne és közfelháborodást is keltene. Ám bizonyos megfogalmazások eleve **elrejtentik** a fogyatékossgal élő jelölteket. Ilyen például az *„egészségügyileg terhelhető”*, *„100% munkaképesség”* kitétel, vagy a *„jó fizikumú”* elvárás olyan munkáknál is, ahol ez nem evidens. Például egy irodai munkánál teljesen felesleges lenne ilyesmit kikötni – ha mégis szerepel, az gyanút kelt, hogy a munkáltató nem szívesen foglalkozna egy mozgássérült vagy krónikus beteg jelölttel. **Közvetett diszkrimináció** lehet továbbá, ha a hirdetés nem kínál rugalmasságot ott, ahol lehetne: pl. nem említi meg, hogy a munkahely akadálymentes, vagy hogy részmunkaidő is lehetséges. Ez ugyan nem közvetlen hátrányos megkülönböztetés, de a

fogyatékkal élő jelentkező azt érezheti, hogy nincs rá szabva a munkakörnyezet, nincsenek felkészülve rá.

Akadálymentesítés hiánya: Sok hirdetés egyszerűen nem tér ki a munkavégzés körülményeire. Egy mozgáskorlátozott ember például szívesen látná előre, hogy a munkahely **akadálymentes-e** (van-e lift, rámpa, stb.). Ezt ritkán szokták beleírni a hirdetésekbe, pedig egy *befogadó munkaadó* ezzel jelezhetné, hogy számít fogyatékkal élőkre is. A hiányos információ miatt inkább a jelentkezőnek kell rákérdeznie, vagy megkockáztatnia a jelentkezést, amit aztán talán el sem bírálhatnak a hátránya miatt.

Rejtett előítéletek: A munkáltatók egy része tart attól, hogy fogyatékkal élő dolgozó felvétele extra terhekkel jár (pl. orvosi távollétek, speciális igények, munkahelyi baleset kockázata). E félelmek miatt előfordulhat, hogy a HR-es már a telefonos előszűrésnél tovább sem engedi az illetőt, ha megtudja róla, hogy például *hallássérült*, vagy *kerekesszékes*. Ilyenkor persze nem mondják az indokot, hanem udvarias kifogást keresnek – de az eredmény: diszkrimináció. Az EBH gyakorlatában is volt példa: egy panaszos 50%-os egészségkárosodású (rehabilitációs ellátásban részesülő) jelentkező azt sérelmezte, hogy amikor ezt megtudta a munkáltató, hirtelen *„mégis betöltötték az állást”*, holott addig esélyesnek tartották. A hatóság sok ilyen esetben a **bizonyítottság hiánya miatt** nem tud érdemben dönteni – hisz nehéz bizonyítani, hogy a fogyatékoság volt az ok. De ha a hirdetésből, kommunikációból nyilvánvaló jel utal a kizárásra, akkor elmarasztalják a céget.

Kényszer vagy lehetőség – a kvótarendszer: Magyarországon létezik egy *foglalkoztatási kvóta*: a 25 főnél több dolgozót alkalmazó munkáltatóknak legalább 5% fogyatékossgal élő személyt kellene foglalkoztatniuk, különben **rehabilitációs hozzájárulást** (kvázi bírságot) kötelesek fizetni. Ez a szabály viszonylag sok céget motivált arra, hogy nyissanak a megváltozott munkaképességűek felé. Több vállalat hirdetéseiben megjelent külön rovat: *„Pozíciók megváltozott munkaképességűeknek”*. Ezek jó irányt mutatnak, bár néha azt eredményezik, hogy a fogyatékkal élők külön szegregált állásajánlatokat kapnak (jellemzően alacsonyabb presztízsű munkakörökben, pl. adminisztratív kisegítés, portaszolgálat). Az ideális az volna, ha *minden* állás hirdetés nyitott lenne számukra is, és *indokolt esetben* megemlítené: milyen adaptációk lehetségesek (pl. távmunkában is végezhető, akadálymentes iroda, rugalmas munkaidő). Néhány cégnél látni pozitív példát, pl. informatikai vállalat írta ki: *„Fogyatékkal élő pályázókat is szívesen látunk, munkahelyünk akadálymentes, szükség esetén otthonról is dolgozhatsz.”* Ezek a kiírások ritkák, de mutatják, hogy a szemlélet változhat.

Statisztikai diszkrimináció: A fogyatékossg sokfélesége miatt néha a munkáltatók *általánosítanak*. Lehet, hogy egy vak informatikus kiváló programozó, mégsem hívják be, mert azt gondolják, nem fog tudni csapatban dolgozni, vagy bonyolult lesz számára a céges szoftverek használata. Ez a *statisztikai diszkrimináció*, amikor valakiről csoportja alapján feltételeznek valamit. Az ilyen gondolkodás ellen hat a **tudatosság növelése** és a sikeres példák bemutatása (pl. ha egy cég büszkén bemutat egy videóban egy hallássérült kollégát, aki remekül boldogul, az más munkaadókat is inspirálhat).

3.5 LMBTQ+ (Leszbikus, Meleg, Biszexuális, Transznemű, Queer) személyek

Az **LMBTQ+ közösség** tagjainak munkahelyi megítélése és esetleges diszkriminációja az utóbbi években egyre inkább a közfigyelem középpontjába került világszerte. A magyar jog az *Ebktv.* alapján védi a **szexuális irányultságot** és a **nemi identitást** mint védett tulajdonságokat. Így elviekben tilos bárkit emiatt hátrányosan megkülönböztetni a felvétel során. Ennek ellenére, mivel az LMBTQ személyekről a jelentkezés pillanatában gyakran

nem derül ki semmi (hiszen pl. az önéletrajzban nem szerepel a magánélet, és a nevek sem árulkodók e tekintetben), az álláshirdetés szintjén ritkán lehet tetten érni diszkriminációt. A **kirekesztés** inkább a munkahelyi légkörben vagy az interjúkon nyilvánul meg.

Álláshirdetések indirekt utalásai: Szinte elképzelhetetlen, hogy egy nyilvános hirdetésben olyasmit írjanak, hogy „*csak heteroszexuális jelentkezőket várunk*” – ez nyíltan törvénysértő és a mai társadalomban vállalhatatlan volna. Ugyanakkor létezhet *közvetett jelzés*. Például egy cég karrieroldalán vagy hirdetéseiben erősen a „*családos értékeket*” hangsúlyozza, családi nap képeit, férfi-nő tradicionális szerepeket mutat folyamatosan – ez utalhat egy konzervatív, esetleg kevésbé LMBTQ-barát munkahelyi kultúrára. Néhány álláskereső fórumon említik, hogy bizonyos munkaközvetítők diszkréten figyelmeztették meleg jelentkezőket: „*ezen a munkahelyen inkább ne hangoztasd a magánéleted*”. Mindez nem a hirdetésben, hanem a szóbeszédben jelenik meg. Az LMBTQ emberek sokszor **önszántukból rejtőzködnék** az álláskeresősnél, pont attól félve, hogy ha kitudódna orientációjuk vagy nemi identitásuk, hátrány érné őket. Egy magyarországi kutatás szerint az LMBTQ munkavállalók jelentős része (a transzneműek szinte teljes köre) nem vállalja nyíltan identitását a munkahelyén – részben megelőzendő a diszkriminációt.

Interjúkon és munkahelyen: Az igazi próbatétel az **állásinterjú** lehet. Ha a beszélgetés során előkerül a családi állapot (ami egyébként nem releváns kérdés, de néha mégis megkérdezik informálisan, pl. „*van-e barátnője?*” egy férfi jelöltnél), akkor a meleg jelentkező dilemmába kerül: őszintén vállalja magát vagy sem. Bár jogilag bármely ilyen magánéleti kérdésre megtagadhatja a választ – és nem érhetné hátrány miatta –, a gyakorlatban nehéz ezt bizonyítani. Sok LMBTQ ember beszámolt arról, hogy amikor sejtették róluk vagy megtudták, hogy azonos nemű partnerük van, hirtelen elutasítóbb lett a cég hozzáállása. Egy kirívó eset nem a felvételnél, hanem a munkaviszony kezdetén történt: egy leszbikus pár által nevelt gyereket nem vettek fel egy iskolába, aminek nyomán az EBH elmarasztalta az intézményt (igaz, ez az oktatás területén volt). A munka világában is volt ügy, például transznemű jelentkezőkkel kapcsolatban, bár kevés eset jut el nyilvános döntésig.

Nem jogi, de valós tényező: Fontos kiemelni, hogy Magyarországon az utóbbi évek politikai és társadalmi közege is hat az LMBTQ emberek munkapiaci helyzetére. Az FRA 2020-as EU-s felmérése szerint az LMBTQ közösség tagjainak több mint 40%-a érzi úgy, hogy diszkrimináció éri általában, és a válaszadók egyötöde konkrétan a munkahelyén tapasztalt negatív megkülönböztetést. Különösen a transzneműek érzékelik a helyzet romlását: a transz személyek munkahelyi diszkriminációja 2012 óta tovább nőtt Európában. Ez arra utal, hogy hiába a jogi védelem, a mindennapi attitűdök sokszor nem kedvezőek. Egy magyar LMBTQ munkahelyi felmérés (a Háttér Társaság „**Bármilyen lehet belőle?**” című tanulmánya) is arra mutatott rá, hogy a rejtett megkülönböztetés jelen van: például pletykák, rossz munkahelyi légkör formájában. Az álláshirdetés szintjén ez talán annyiban érhető tetten, hogy egy modern, nemzetközi cég sokszor *kifejezetten hirdeti* a diverzitást (szerepeltet szivárványbarát logót, vagy leírja, hogy náluk mindenkit a tudása alapján ítélnék meg). Ezzel szemben egy konzervatívabb beállítottságú cég nyilván nem tüntet fel olyat, hogy „*nálunk nem szívesen látjuk a melegeket*”, de a vállalati imázsból, kommunikációból az LMBTQ álláskereső sokszor *ki tudják olvasni*, hol éreznék magukat biztonságban és hol nem.

3.6 Idősebb munkavállalók (kiemelten a nyugdíjhoz közeli korosztály)

Bár az idősebb korosztály problémáit részben már érintettük az életkori diszkriminációnál, érdemes külön is kitérni az **50 év feletti** munkakeresők helyzetére. Ők alkotják azt a csoportot, akiket gyakran a legnehezebben érintenek a munkaerőpiaci változások és akikről a munkáltatók fejében sok sztereotípiát él.

Nyugdíj előtti évek – előítéletek: A munkáltatók egy része úgy tekint a nyugdíjhoz közelítő alkalmazottra vagy jelentkezőre, mint aki „*úgysem marad sokáig*”, „*nem éri meg betanítani*”, „*nem ért az új technológiákhoz*”. Ezek az általánosítások oda vezetnek, hogy sokszor egy **kiváló tapasztalattal bíró**, de 55 éves jelölt alulmarad egy fiatalabbal szemben, még ha formálisan nem is ez hangzik el indokként. A diszkrimináció tilalma miatt persze nyíltan nem mondhatják ki ezt az okot. Felmérések, tanulmányok igazolják, hogy Magyarországon meglehetősen elterjedt az a vélekedés, hogy az idősebbek munkaerőpiaci diszkriminációja valós – bár érdekes módon a magyar lakosság hajlamosabb a nemek és etnikum szerinti diszkriminációt nagyobbban látni, mint az életkorit. Ettől függetlenül a statisztikák azt mutatják, hogy az 55-64 évesek foglalkoztatási rátája ugyan nőtt az elmúlt években (főleg a nyugdíjkorhatár emelése miatt is), de még mindig sokan *kiszorulnak* a munkaerőpiacról ebben a korban.

Álláshirdetések és nyelvezet: Az „*idősek kímélése*” néha furcsa módon jelenik meg: például egy hirdetés hozzáteszi, hogy „*a munka jellege miatt fiatalos kollégát keresünk*”. Vagy: „*Nyugdíjasok kíméljenek*” – utóbbi kitétel nem egyszer szerepelt apróhirdetésekből, bár jogilag nem védhető. Ilyen megfogalmazás előfordult, és nyilvánvalóan diszkriminatív az idősebbekkel szemben. Sőt, ez esetleg a nyugdíj melletti munkát keresőket (pl. korhatár fölötti, de dolgozni akaró nyugdíjasokat) is kizárja. Manapság, amikor munkaerőhiány van több szektorban, egyre több cég ismeri fel, hogy a nyugdíjas korosztályt is érdemes visszacsábítani – pl. rugalmas részmunkaidőben. Ennek ellenére a hirdetésekből sokszor még nem tükröződik ez a nyitás, kevés olyat látni, hogy „*szívesen alkalmazunk nyugdíjas szakembereket is*”. Pedig egy-egy ilyen mondat rögtön barátságosabbá teszi a hirdetést az idősebb olvasóknak.

„Junior” vs „Senior” – félrevezető terminológia: A modern álláshirdetésekből elterjedt a „*junior*” és „*senior*” jelző a pozíció megjelölésére (tapasztalati szint szerint). Elvileg ez nem az életkorra utal, hanem a szakmai múlt hosszára. Mégis, néha a „*senior*” szó használata elriaszthat egy fiatalabb jelentkezőt (holott jelenthet 30 éves, de 8 év tapasztalattal bíró szakembert is). Fordítva, a „*junior*” megjelölés esetleg azt sugallhatja egy 50 éves, pályát váltó embernek, hogy oda csak huszonéveseket várnak. A valóságban persze a junior állás is nyitott korra való tekintet nélkül – de érdemes a HR szakmának tudatosítani, hogy ezek a szavak hogyan csapódhatnak le. A legjobb, ha a hirdetés *egyértelműen leírja*, hogy mit ért alatta (pl. „*junior = 0-2 év tapasztalat*”). Így nem a kort kódolja, hanem a releváns feltételt.

Tréningek és átképzések: Az idősebb álláskeresők gyakran szembesülnek azzal is, hogy hirdetések megkövetelik bizonyos **modern technikai ismeretek** birtoklását (új szoftverek, idegennyelv-tudás), amelyek az ő generációjuknál kevésbé lehettek általánosak. Ez nem diszkrimináció, hanem a munkaerőpiac fejlődése – mégis, hatása szerint kizárhatja az idősebbeket. Megoldás lehet, ha a munkáltató felajánlja a *betanulást vagy képzést*. Egy hirdetésben például pozitív üzenet lehet: „*XY program ismerete előny, de házon belül megtanítjuk a használatát*”. Ezzel jelzik, hogy nem ragaszkodnak a „*digitális bennszülöttekhez*” csupán, és ha egy idősebb jelentkező motivált, akkor segítenek neki a felzárkózásban. Az ilyen hozzáállás még nem széles körű, de egyre több helyen megfigyelhető főleg ott, ahol munkaerőhiány van és muszáj nyitni az idősebbek felé.

4. Jó és rossz példák álláshirdetésekből (jogszerű vs. diszkriminatív megfogalmazások)

Ennyi elméleti felvezetés után ideje a gyakorlatnak! Most gyakorlati példákon keresztül szeretnénk szemléltetni, hogyan jelenhet meg ugyanazon tartalom **jogszerű** vagy éppen **diszkriminatív** megfogalmazásban egy álláshirdetésben. Először bemutatunk néhány **rossz példát**, amelyeket valódi hirdetésekből vagy esetekből merítettünk – ezek mind jogsértőek vagy minimum aggályosak.

Utána pedig **jó példákat** hozunk arra, hogyan lehet ugyanazokat a pozíciókat *nem kirekesztően*, *törvényes módon* hirdetni.

4.1 Negatív (diszkriminatív) példák álláshirdetésekből

- **1. Példa– Nemi és életkori megkötés együtt:**

„X. kerületi edzőterembe fiatal, nem dohányzó, érettségizett, csinos recepciós lányt felvesszünk. Fényképes önéletrajzot fizetési igény megjelölésével küldjetelek.”

Mi ebben a probléma? Ebben a rövid hirdetésben halmozottan jelenik meg több diszkriminatív kitétel: a „*recepciós lány*” szó használata egyértelműen azt jelenti, hogy csak nők jelentkezését várják. A „*fiatal*” jelző életkori diszkrimináció, különösen konkrét évszám megadása nélkül is nyilvánvaló, hogy mondjuk egy 40 éves nő hiába lenne tökéletes a munkára, már nem tartanak fiatalnak. A „*csinos*” követelmény szintén diszkriminatív, mert irreleváns a munkavégzés szempontjából (a recepción elvárt az ápoltság megjelenése, de a „csinos” gyakran a fiatal, vonzó nőt jelenti sztereotip módon). Ráadásul a „nem dohányzó” kitétel is aggályos: bár egészséges, ha valaki nem dohányzik, ez magánéleti dolog – a dohányosokat nem lehet eleve kizárni, legfeljebb a munkahelyen tilos rágyújtani. Összességében ez a hirdetés *nemi, életkori és akár egészségi (életmód) alapú megkülönböztetést* is megvalósít, így több ponton sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

- **2. Példa – Családi állapot és életkor:**

„Egyedülálló, 25-35 év közötti hölgyek jelentkezését várjuk pultos munkakör betöltésére, otthallással.”

Probléma: Itt kifejezetten kikötik, hogy *egyedülálló* nőket keresnek, meghatározott (25-35 év) korosztályból. Ez jogszerűtlen, mert a családi állapot (egyedülálló) mint kritérium teljesen irreleváns a munkára – nyilván a hirdető azt gondolhatta, hogy így elkerüli a kisgyermekes anyákat vagy a „családos gondokat”, de ez klasszikus diszkrimináció családi állapot alapján. Az életkori sáv (25-35) is indokolatlan lehet, hacsak nem valami jogszabályi külön kedvezmény (pl. fiatalkori bér) miatt tenné – de pultos munkánál ilyen nincs. Ráadásul a „*hölgyek*” szó használata a férfiakat kizárja. Egyszerre három védett tulajdonság szerint diszkriminál: nem, kor, családi státusz – mindhárom tilos, mivel a munka jellege (pultos) nem követeli meg ezeket a megkötéseket.

- **3. Példa – Fizikai munkára kor és nem megkötése:**

„Cégünk 45 év alatti férfi rakodómunkásokat keres, ... az idősebbek nem bírják a terhelést.” (Egy belső utasításban vagy informális közlésben, de a hirdetés is így lett feladva a Munkaügyi Levelek szerint).

Probléma: Itt a cég nyíltan csak 45 év alatti férfiakat akar. A **kettős diszkrimináció** egyértelmű: kizárja a nőket (pedig lehetnek fizikailag erős nők, vagy létezhet technikai segítség, ami miatt nő is végezhetné, de jó, ez itt a kisebbik gond), és kizár minden 45 év feletti embert, mondván: nem bírná. Ez utóbbi *általánosítás és előítélet*, hiszen van 50 éves, aki kiváló erőnlétben van, és lehet 30 éves, aki nincs jó kondiban. Az EBH vizsgálatában – ahogy korábban említettük – nem fogadták el, hogy a munka természete megkívánná ezt a limitet. Ez a hirdetés tipikus példája annak, hogy a munkáltató *törvényismeret hiányában vagy szándékosan* diszkriminál, és utólag próbálja kimagyarázni (itt a cég a saját tapasztalatára hivatkozott, de nem tudta bizonyítani objektív szükségességét).

- **4. Példa – Burkolt kizárás nyelvi kitétel:**

„Magyar anyanyelvű, kifogástalan beszédű értékesítőt keresünk, kizárólag európai kinézettel.” (bevalljuk, ez egy nem valós, de szélsőséges példa – szerencsére így konkrétan nem gyakori.)

Mi benne a probléma? A „*európai kinézet*” megkövetelése nyíltan rasszista és etnikai alapú megkülönböztetés, ami nem megengedhető. A „magyar anyanyelvű” követelmény értékesítőnél még védhető is lehetne (hiszen a jó, anyanyelvi szintű nyelvhasználat fontos az ügyfelekkel), de önmagában ez is kizárja például a itt élő, de nem magyar anyanyelvű embereket, akik amúgy folyékonyan beszélnek magyarul. A „*kifogástalan beszéd*” is trükkös: nyilván az artikulált beszéd fontos, de nem vezethet oda, hogy például egy akcentussal beszélőt alaphoz kizárnak. Összességében az ilyen megfogalmazás azt célozza, hogy se roma, se idegen ajkú (még ha jól beszél is), ne jelentkezzen – ami egyértelműen sérti az egyenlő bánásmódot.

- **5. Példa – Rejtett LMBTQ kizárás:**

„Olyan kollégát keresünk, aki családcentrikus, hagyományos értékrenddel bír.”
(Feltételezhető üzenet: meleg jelentkezők inkább ne.)

Mi a gond? Önmagában a „*családcentrikus*” és „*hagyományos értékrend*” megfogalmazás nem tiltott, viszont kérdés, hogy mi köze a munkakörhöz. Ha mondjuk egy egyházi óvoda hirdeti meg, ott talán érthető, de egy átlag cég indokolatlanul szűkíti a kört ezzel. Egy LMBTQ jelentkező olvasatában ez akár piros zászló is: azt sugallja, hogy a cég konzervatív beállítottságú és nem feltétlen fogadná el az ő életmódját. Mivel az értékrend nem védett tulajdonság, nehéz ezt jogilag támadni, de é lehet benne egy diszkriminatív szándék. Ha utólag kiderülne, hogy emiatt nem vettek fel valakit (mert pl. „nem illett a hagyományos értékrendbe”), az már megsértené az Ebktv. szerinti világnézet/egyéb helyzet kategóriát.

A fenti negatív példák rávilágítanak, milyen **kifejezéseket kell kerülni** egy álláshirdetésben.

Fő szabály: *bármilyen személyes tulajdonság, ami nem feltétlenül szükséges a munkához, nem szerepelhet elvárásként.* Ehelyett a **munkakörre** fókuszáló követelményeket kell megadni.

Nézzük most a **jó példákat**, hogyan lehet ezt megtenni.

4.2 Pozitív (jogszerű és befogadó) példák álláshirdetésekre

1. Jó példa – Recepció hirdetés (nem-semleges, életkor-semleges):

„Nemzetközi edzőterem keres recepciós munkatársat. Feladatok: vendégek fogadása, információadás. Elvárások: középfokú végzettség, angol nyelvtudás, felhasználói szintű számítógépes ismeretek, ápoltság megjelenés, rugalmasság (munkavégzés váltott műszakban). Előny: hasonló területen szerzett tapasztalat. Amit kínálunk: versenyképes fizetés, bérlet az edzőterembe, fiatalos és befogadó csapat.”

Miért jó? A fenti hirdetés sehol nem tartalmaz nemi vagy életkori kitételeket – a „recepciós munkatárs” kifejezés neutrális (nem azt írja, hogy recepciós lány). Az „ápoltság megjelenés” elvárható egy recepciósnál és nem diszkriminatív (szemben a „csinos” vagy „jó megjelenésű” jelzőkkel, amelyek szubjektívebbek). A munkavégzés jellegét (váltott műszak) is őszintén megemlíti, így például egy kisgyermekes anyuka ennek tudatában jelentkezik – de nincs kimondva, hogy ne jelentkezzen. Az „fiatalos és befogadó csapat” azt sugallja, hogy bár a csapat fiatalos (tehát pörög, lendületes), befogadó is – tehát akár idősebb vagy bármilyen háttérű kolléga is csatlakozhat, ha hozza a lendületet. Ez pozitív üzenet mindenkinek.

2. Jó példa – Pultos hirdetés (családbarát):

„Balaton parti bár pultost keres, szálláslehetőséggel. Feltételek: vendéglátóipari végzettség vagy gyakorlat, megbízhatóság, terhelhetőség, alapfokú angol nyelvtudás. A munka szezonális, napi 8 órás beosztással. Szállást igény szerint biztosítunk, akár családossal kollégák számára is megoldható. Jelentkezés...”

Miért jó? Nem szerepel benne az, hogy csak „egyedülálló” vagy „fiatal” ember jöhet. Külön pozitívum, hogy kiemeli: „akár családossal kollégák számára is megoldható” a szállás. Ezzel azt üzeni, hogy nem zárja ki a jelentkezőt csak azért, mert mondjuk házas vagy gyerekei vannak – sőt, igyekszik alkalmazkodni. A „pultost keres” kitétele nem tartalmaz nemi megkülönböztetést (nem írja, hogy pultoslány vagy pultosfiú), így bárki jelentkezhet, akinek megvan a végzettsége/gyakorlata. Az „alapfokú angol” a vendégkör miatt indokolt és nem diszkriminatív. Ez egy korrekt, nyílt hirdetés.

3. Jó példa – IT állás (befogadó formulával):

„Szoftverfejlesztő csapatunkba junior frontend fejlesztőt keresünk. Elvárások: 1-2 év Javascript tapasztalat (React előny), szakirányú végzettség vagy folyamatban lévő tanulmányok, kommunikációképes angol. Amit kínálunk: rugalmas munkaidő, home office lehetőség. Cégünk elkötelezett az esélyegyenlőség mellett, pályázóinktól kizárólag a szakmai kompetenciákat várjuk.”

Miért jó? Ez a hirdetés egy divatos IT állást kínál. A „junior” szót használja, de megmagyarázza (1-2 év tapasztalat), tehát bárki értheti, hogy a kezdőket várják – akár valaki karrierváltó 40 éves is jelentkezhet, ha csak 1-2 éve foglalkozik ezzel a területtel. A leginkább üdvözlendő rész a zárómondat: „elkötelezett az esélyegyenlőség mellett, kizárólag szakmai kompetenciákat várunk”. Ez egy szabvány „befogadó munkahely-nyilatkozat”, ami angolszász országokban gyakori („equal opportunity employer” jellegű nyilatkozat). Magyarországon még nem minden cég alkalmazza, de egyre többen átveszik, főleg multik. Ez a mondat egyértelműen közli, hogy **nem fognak hátrányban részesíteni** senkit pl. neme, kora, származása miatt – csak az számít, tudja-e a Javascriptet. Ez megnyugtató a pályázóknak, és jogilag is példamutató.

4. Jó példa – Fizikai munkás hirdetés (objektív követelménnyel):

„Raktáros és árukezelő munkatársat keresünk logisztikai telephelyünkre. Feladat: dobozok, ládák kézi rakodása is (max. 20 kg-ig). A munkakör fizikai erőnlétet igényel, napi 8 órás állómunka, beltéren. Elvárás: targonca-vezetői engedély (OKJ), pontos, megbízható munkavégzés. Jelentkezéshez kérjük töltsé ki az online űrlapunkat...”

Miért jó? Ebben a hirdetésben *nincs benne*, hogy csak férfi vagy csak fiatal. Helyette **leírja a munka természetét**: bizony cipekedni kell 20 kg-ig. Ebből minden jelölt (nő vagy férfi, fiatal vagy idősebb) fel tudja mérni, hogy képes-e rá – de a hirdetés nem zárja ki automatikusan pl. egy 50 éves nőt, aki mondjuk fitt és van targoncavezetői engedélye. A „fizikai erőnlétet igényel” kitétel objektív és a lényegre szorítkozik, ez teljesen elfogadható, hiszen tényleges munkaköri feltétel. Nem személyes tulajdonságot (pl. életkort vagy nemet) jelöl, hanem **képességet**, és ez a jog szerint rendben van. Ez a megfogalmazás az egyik legfontosabb trükk: **a tulajdonság helyett a feladatot írni le**. Jelen esetben nem azt mondja, „45 év alatt, mert utána nem bírja”, hanem azt, hogy „20 kg-ig dobozokat kell emelni”. Így aki tud és akar ilyen munkát végezni, jelentkezhet – a munkáltató pedig majd a próbamunkán vagy orvosi vizsgálaton leméri, bírja-e. De a hirdetés nem szűrt ki *előre* csoportokat.

5. Jó példa – Általános befogadó záradék:

Számos cég alkalmaz olyan általános szöveget a hirdetések végén, mint például:

„A [Cégnev] minden jelentkezőnek egyenlő esélyt biztosít, függetlenül nemétől, korától, származásától, vallásától, fogyatékosságától, szexuális orientációjától vagy egyéb védett tulajdonságától.”

Miért jó? Ez a formula gyakorlatilag a jogszabály szövegének leképezése, de barátságos, emberi nyelven. Egyre több multi cég magyar nyelvű hirdetésében is megjelenik. Például a kormányzati szektorban is vannak rá példák, vagy EU-s finanszírozású projektek hirdetéseinél is előírják. Ennek kommunikációs értéke nagy: a jelölt érzi, hogy itt komolyan veszik az egyenlő bánásmódot. Ráadásul belső fegyelemre is inti a toborzókat: ha egyszer leírják, nehezebb utána „elfelejteni”. Jogilag pedig védelmet is ad a cégnek – ha valaki utólag vádolná őket diszkriminációval, felmutathatják, hogy deklaráltan ellene vannak (persze önmagában ez nem mentesít a felelősség alól, de jóhiszeműsége utal).

A fenti pozitív példákból látható, hogy egy **jogszerű álláshirdetés** lényegre törő, a munkakör szempontjából releváns elvárásokat fogalmaz meg, és kerüli a személyes jellegű feltételeket. Ha valamiben speciális megkötés van (pl. vallási vagy nemi feltétel egyházi vagy magánjellegű munkánál, lásd női öltözőbe női alkalmazott), azt érdemes *rövid indoklással* vagy nyilvánvaló módon jelezni, hogy az olvasó értse: nem diszkrimináció, hanem a munka természete. (Például: „Női uszoda részleghez női úszómestert keresünk.” – Itt nyilvánvaló, miért nőit, a vendégek miatt, és ez elfogadható.) Minden más esetben a **nemsemleges, korsemleges, egyéb szempontból semleges** megfogalmazás a követendő.

5. Esettanulmányok magyarországi példák alapján

Miután láttuk a jó és rossz hirdetések példáit, most konkrét *esettanulmányokat* vizsgálunk meg. Ezek valós magyarországi történetek, amelyek tanulságokkal szolgálnak a munkaerőpiaci diszkriminációval kapcsolatban – akár úgy, hogy problémát és jogsértést illusztrálnak, akár úgy, hogy pozitív változásokat és megoldásokat mutatnak be.

1. Esettanulmány: Korhatár kikötés miatti eljárás (EBH/302/2016)

Az eset leírása: Egy 45 éves álláskereső egy internetes álláshirdetésben talált rá egy raktárosi munkára. A hirdetésben a munkáltató feltételként szabta, hogy a jelentkező *20-35 év közötti életkorú* legyen. A pályázó úgy érezte, hogy életkora miatt hátrány érte, hiszen egyébként a feltételeknek (iskolai végzettség, jogosítvány stb.) meg tudott felelni, de 45 évével eleve *“túlkorosnak”* minősült a hirdetés alapján. Jelentkezett ugyan a közvetítőn keresztül, de választ sem kapott – a pozíció betöltéséről őt nem értesítették, vélhetően automatikusan elutasították. Úgy döntött, panaszt nyújt be az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz.

A munkáltató védekezése: A hatósági eljárásban a hirdetést feladó vállalkozás azzal védekezett, hogy a *fiatal életkor csak javaslatként* szerepelt, nem kizáró okként; szerintük nem akartak ők diszkriminálni, csak *“jóhiszeműen”* gondolták, hogy a munka *fizikai nehézségei* miatt jobb fiatalabb munkaerőt felvenni. Konkrétan arra hivatkoztak, hogy a munka 80%-a gyümölcsök válogatása és beszerzése, ládák emelgetésével, és tapasztalatuk szerint ezt a *fiatalabbak könnyebben teljesítik*. A cég azt is próbálta bizonygatni, hogy a panaszos jelentkező önéletrajza amúgy sem volt kiemelkedő, illetve hogy a felvett (21 éves) jelölt sokkal jobb volt és jobban illeszkedett a munkakör igényeihez. Ezzel azt sugallták, hogy nem (csak) a kor döntött, hanem a kvalifikáció.

A hatóság megállapításai: Az EBH az eljárás során először is rögzítette, hogy az **életkor védett tulajdonság** a törvény szerint, és a munkához jutásnál ennek érvényesülnie kell. Felállították a szokásos tesztet: a diszkrimináció megállapításához vizsgálni kell, hogy a kérelmező (45 éves jelölt) rendelkezik-e védett tulajdonsággal (igen, mert egy bizonyos életkorcsoport tagja), érte-e személyes hátrány (igen, nem jutott álláshoz), és fennáll-e ok-okozati összefüggés a védett tulajdonság és a hátrány között. Az EBH úgy találta, hogy *igen, fennáll*: a cég gyakorlatilag kizárta a 35 év feletti személyeket a hirdetés szövegével, így a kérelmezőt valószínűsíthetően *emiatt* érte hátrány. Ezután áttértek a munkáltató kimentési bizonyítékaira. Megnézték a felvett fiatal önéletrajzát és a panaszosét is. A hatóság arra jutott, hogy a nyertes pályázó anyagából *nem derült ki olyan lényeges többlet*, ami indokolta volna, hogy a kérelmező korától eltekintve jobbnak minősült. Külön kiemelték, hogy *„tárgyilagos mérlegelés szerint semmilyen észszerű indoka nem volt annak,”* hogy egy 45 éves ember ne tudná elvégezni a ládák mozgatásával járó munkát. A cég által hivatkozott *„élelmiszeripari tapasztalat”* sem volt valójában feltétel, hisz a felvett jelölt sem rendelkezett ilyennel számottevően. Az EBH kimondta: az, hogy az életkori megkötést a hirdetésben a feltételek között tüntették fel, arra utal, hogy *„a megadott korcsoporton kívül eső személyek jelentkezését az eljárás alá vont eleve nem kívánta pozitív elbírálásban részesíteni”*. Vagyis már a hirdetésnél megtörtént a diszkrimináció – hiába mondja a cég, hogy csak javaslat volt, a gyakorlatban kizárásként működött.

A döntés és következmények: A hatóság nem fogadta el a kimentési érvelést, és megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, konkrétan **közvetlen hátrányos megkülönböztetést életkor alapján**. Az EBH/302/2016 számú határozatot nyilvánosságra hozták a hatóság honlapján. A cég számára ez nemcsak presztízsveszteség volt, hanem az EBH az ilyen esetekben tipikusan alkalmazott szankciókat is: megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és bírságot is kiszabhatott.

Tanulság: Ez az eset kiválóan példázza, hogy egy *ártalmatlannak gondolt* életkori kikötés milyen következményekkel járhat. A munkáltató vélhetően nem számolt azzal, hogy valaki emiatt panaszt tesz, hiszen azelőtt sokan alkalmaztak hasonló korhatáros hirdetést. Azonban a jogalkalmazás szigora növekedett: már *önmagában a hirdetés is bizonyíték* a diszkriminációra, nem kell megvárni, míg valaki konkrétan jelentkezik és elutasítják. A hatóság e döntése (és több hasonló) eljutott a HR-szakmához is, remélhetőleg visszatartó erővel.

A lényeges tanulság: **soha ne adjunk meg önkényes korhatárt** egy hirdetésben (kivéve, ha valamilyen jogszabály írja elő, pl. nyugdíjas szövetkezet csak nyugdíjast foglalkoztathat – de ez speciális eset), mert az diszkriminatív. Ha fizikailag erős embert keresünk, azt írjuk le mint képességet, ne úgy, hogy „fiatal” vagy „X év alatti”.

2. Esettanulmány: Civil monitoring és telefonos tesztelés (NEKI, 2009)

Az eset leírása: A NEKI (Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda) 2009-ben egy úttörő kutatási és jogvédelmi projektbe fogott a munkaerőpiaci diszkrimináció feltárására. Első lépésben **monitoroztak több ezer álláshirdetést** – Budapestre és Kelet-Magyarországra fókuszálva –, és kiválasztottak közülük kb. 100 hirdetést, amelyek potenciálisan diszkriminatív kitételeket tartalmaztak. A tipikus problémás hirdetések nemi és életkori megköteket tartalmaztak (pl. „fiatal hölgyet” kerestek), de nem volt bennük nyílt utalás etnikumra vagy családi állapotra.

Ezután a NEKI **telefonos diszkriminációtesztelés** módszerével folytatta: a 100 kiválasztott hirdetésre jelentkeztek tesztjelentkezők telefonon. Mindegyik pozícióra több különböző profilú jelentkező telefonált pár perces eltéréssel – például egy fiatal nő, egy középkorú férfi, egy roma nő, egy roma férfi, egy kisgyermekes anya, stb., attól függően, mit akartak tesztelni. A vizsgálat fő csoportjai: férfi vs. nő, roma vs. nem roma, kisgyermekes vs. gyermektelen, 45-54 éves vs. fiatalabb. A telefonálók egyébként valós kvalifikációval jelentkeztek, tehát nem arról szólt a dolog, hogy alkalmatlan embereket próbáltak meg bejutatni, hanem *csak a védett tulajdonságban tértek el*.

Eredmények: A NEKI kutatás eredményei megerősítették a diszkrimináció jelenlétét. Már a *monitorozott álláshirdetések* szintjén is kiderült, hogy *minden ötödik hirdetés* tartalmazott valamilyen diszkriminatív megjelölést. A kifejezetten tesztelt 100 hirdetés 27%-ában volt diszkriminatív kitétel a szövegben (több mint negyedében). Ezeknek a felében nemi kitétel volt (pl. csak nőket vártak), egyötödében életkori, másik egyötödében pedig kombinált (pl. “fiatal nő”). Ez már önmagában sokkoló adat volt 2009-ben.

A telefonos tesztelés pedig feltárta a *gyakorlati elutasítás* mintázatait. Kiderült például, hogy a *fiatalabb jelentkezőket* szívesebben hívták be, mint az idősebbeket, és a *nőket szívesebben vették fel, mint a férfiakat* az általuk tesztelt területeken. Megállapították, hogy a vizsgált állások erősen **nemi szegregációjúak**: tipikusan női munkaköröknél (pénztáros, eladó, pultos) sokkal nagyobb volt az igény női jelentkezőkre, a férfi jelentkezők kevésbé kelletek. Továbbá a *középkorú férfiakat* érte arányaiban a legtöbb nyílt elutasítás a telefonban – az ő esetükben háromszor gyakoribb volt, hogy nyíltan közölték: nem felel meg (pl. mert “túl

idős”). A romákkal szemben inkább **rejtett elutasítás** volt jellemző: nem mondták meg nekik őszintén, hogy a származásuk a baj, hanem más indokra hivatkozva utasították el, vagy egyszerűen megváltozott a hangnem, kitérő válaszokat kaptak. A kutatás egy érdekes momentuma, hogy a *roma nők* egész jó arányban jutottak el személyes interjúig (62%-uknak mondták, hogy menjen be), ami majdnem megegyezett a nem roma nők arányával (61%). A roma férfiaknak rosszabb volt az esélye – és általában a férfiaknál alacsonyabb volt a behívási arány ebben a tesztben, mert sok “nőies” állást vizsgáltak.

Jogvédelmi lépések: A NEKI a kutatás végén *öt esetben indított közérdekű igényérvényesítést az EBH előtt*. Vagyis 5 olyan munkáltatót “perelt be” (hatósági úton), ahol a tesztek alapján egyértelmű diszkriminációt tapasztaltak. Ezek lehettek pl. olyan cégek, ahol a roma jelentkezőt nyíltan elutasították, vagy ahol a hirdetés kitételei nyomán történő elutasítás egyértelmű volt. Az eljárások eredményeit nem részletezi a cikk, de valószínű, hogy legalább néhány esetben megállapították a jogsértést. A NEKI akciója mindenesetre *felhívta a nyilvánosság figyelmét* a problémára, és az erről szóló hírek a médiában is megjelentek („Minden ötödik álláshirdetés diszkriminatív” címmel pl. a HR Portál is beszámolt róla).

Tanulságok: Ez az eset tanulságos abból a szempontból, hogy a civil szervezetek proaktívan tudnak fellépni az esélyegyenlőség védelmében. A kutatás ötvözte a *tudományos igényű adatgyűjtést* és az *érdekvédelmi tevékenységet*. Megerősítést nyert az, amit sokan sejtettek: hiába a jogi tilalmak, a munkaerőpiacon széles körben jelen van a hátrányos megkülönböztetés – néha nyílt módon (a hirdetésekben), gyakran burkoltan (a felvételi beszélgetéseken). A NEKI példája arra is rávilágít, hogy a hatósági eljárások indításához nem feltétlen kell konkrét sértett, a törvény lehetőséget ad *közérdekű igényérvényesítésre*, ha a diszkrimináció a társadalom egy csoportját érinti. Így pl. roma emberek nevében is fellelphet egy jogvédő szervezet. Az eredmények hatására – ahogy a HR Portal cikke is megjegyzi – felmerült egy „méltányos munkaerő-toborzás kézikönyve” összeállításának igénye Magyarországon is, hasonlóan a csehországi ombudsman kezdeményezéséhez. (Ez azóta is egy jó ötlet maradt, de átfogó kézikönyv talán azóta sincs, azonban sok részletes cikk és útmutató elérhető, mint amilyen ez a tanulmány is igyekszik lenni.)

3. Esettanulmány : Egy pozitív példa – Esélyteremtő program egy vállalatnál

Nem csak problémákról érdemes beszélni, hanem **jó gyakorlatokról** is. Vegyünk egy képzeletbeli, de valós elemekből összerakott példát:

Az eset leírása (fiktív, de valós alapú): Az XYZ Szolgáltató Kft. egy 300 fős, magyar tulajdonú vállalat, call-center és adminisztratív szolgáltatásokat nyújt. 2020-ban szembesültek vele, hogy nehezen találnak munkaerőt, miközben rengeteg, a munkaerőpiacon alulreprezentált csoporthoz tartozó ember keres állást (pl. kisgyerekes anyák, 50 év felettiek, fogyatékkal élők). Az ügyvezető úgy döntött, hogy szakít a hagyományos gyakorlattal, és *esélyteremtő programot* indít.

Mit tettek? Először is, felülvizsgálták az álláshirdetéseik szövegét a HR-esekkel és egy meghívott civil szakértővel (a MEOSZ – mozgáskorlátozottak szövetsége – tanácsadójával). Minden diszkriminatív vagy felesleges kitélt kihúztak. Betettek viszont egy standard mondatot: „*Bátorítjuk a megváltozott munkaképességű, idősebb vagy kisgyermeket nevelő álláskeresőket is a jelentkezésre – a munkahely és folyamataink alkalmasak a rugalmas foglalkoztatásra.*” Ez konkrét jelzés volt arra, hogy **nyitottak** a különböző háttérű emberekre.

Másodszor, belső képzést tartottak a vezetőknek a *tudatosság* növelésére, hogy felismerjék a rejtett előítéleteiket az interjúztatásnál. Harmadszor, együttműködést kötöttek egy civil szervezettel, a **Jól-Lét Alapítvánnyal** (amely a kismamák munkába való visszatérését segíti)

és a **Salva Vita Alapítvánnyal** (amely fogyatékos emberek munkába állását támogatja). E szervezetek segítettek nekik jelöltek találni, tanácsot adtak az *akadálymentesítéshez* (pl. a call-centerbe beszereztek egy nagyításoftvert, hogy gyengénlátó ügyintéző is dolgozhasson; a liftet megfelelően karbantartották, hogy kerekesszékes is használhassa stb.).

Eredmények: Az XYZ Kft. új típusú álláshirdetéseit megjelentek a nagy portálokon, és feltűnést keltettek pozitív hangvételükkel. Jelentkezett is több olyan ember, aki korábban nem mert volna: egy 52 éves volt tanárnő (akit máshol elutasítottak kora miatt), egy mozgássérült fiatal diplomás, és több kismama részmunkaidős lehetőséget keresve. A cég tényleg rugalmas volt: kialakított 4 és 6 órás munkaidős pozíciókat is, és lehetővé tett némi *home office*-t is. Fél év alatt az új belépők 20%-a valamilyen védett csoportból jött. A teljesítményük nem maradt el a többiekétől, sőt, a vezetők szerint *motiváltak és lojálisak* voltak.

Az esetről készült egy rövid cikk a HR Portálon, amiben nyilatkozott a cégvezető: *„Kezdetben volt bennünk félelem, hogy több nehézséggel jár majd az inkluzív toborzás – de nem így lett. A csapatunk sokszínűbb, és a hangulat is javult. Ügyfeleinktől pedig kifejezetten pozitív visszajelzést kaptunk, hogy nálunk például egy idősebb ügyintéző is foglalkozik velük, ami nekik szimpatikus.”* Az XYZ Kft. más cégeknek is példát mutatott.

Tanulság: Ez a fiktív, de reális elemeket tartalmazó esettanulmány arra világít rá, hogy egy munkáltató tudatos döntése és erőfeszítése **áttörheti a diszkrimináció falát**, és *nyertes-nyertes* helyzetet teremthet. Az álláshirdetések ebben kulcsszerepet játszanak: ha egy cég jelzi a hirdetésben, hogy *számít mindenkire*, azzal új tehetségekhez juthat hozzá. Ugyanakkor ez nem pusztán jószándék: a munkaerőhiányos környezetben üzleti érdek is az, hogy ne rekesszenek ki csoportokat alaptalanul. A nyilvánosság pedig – ahogy a cég visszajelzése mutatta – értékeli az ilyen erőfeszítést. Ma, amikor a vállalati felelősségvállalás (CSR) egyre fontosabb, egy inkluzív munkaerőpolitika versenyelőnyt is jelenthet.

A fenti esettanulmányok sorát lehetne folytatni, de ezek is jól érzékeltetik: a diszkrimináció elleni küzdelemnek vannak *negatív (szankcionáló)* és *pozitív (ösztönző)* példái. Mindkettőre szükség van. Az álláshirdetések terén a hatóság és a civilek figyelme, valamint a cégek jó szándéka együtt vezethet oda, hogy egyre kevesebb negatív példát és egyre több jó gyakorlatot lássunk.

6. Ajánlások és irányelvek munkáltatók számára a jogszerű, befogadó álláshirdetésekhez

Tanulmányunk vége felé összegezzük a legfontosabb **gyakorlati tanácsokat** munkáltatók és HR-szakemberek számára annak érdekében, hogy álláshirdetéseik megfeleljenek a jogszabályoknak, és elősegítsék a társadalmi esélyegyenlőséget. Ezek az irányelvek egyaránt támaszkodnak a jogi követelményekre és a „jó gyakorlat” példákra.

- **1. A hirdetés szövegezése legyen semleges és tárgyilagos:** Kerüljenek minden olyan kifejezést, amely valamely védett tulajdonságra utal. **Ne** tüntessenek fel életkori, nemi, faji, etnikai, vallási, családi állapottal kapcsolatos, politikai meggyőződésbeli, szexuális orientációs vagy egészségi feltételt – ezek tiltottak, hacsak a munka természete nem teszi feltétlenül szükségessé. *Helyette:* a **munkakörrel kapcsolatos követelményeket** sorolják fel (szakképzettség, nyelvtudás, műszakvállalás stb.). Például ne azt írják: „fiatal műszaki kollégát keresünk”, hanem: „Olyan kollégát keresünk, aki jártas az XY technológiában és tud vállalni több műszakot.”
- **2. Ne alkalmazzanak önkényes kizáró feltételeket:** Különösen az **életkor** tekintetében gyakori hiba a korhatár. Csak akkor adjanak meg korcsoportot, ha jogszabály kötelezővé teszi (ilyen szinte nincs is a normál állásoknál), vagy ha valami ifjúsági programról van szó. Ugyanez igaz a nemre: ha a pozíció nemtől függetlenül betölthető, ne jelöljék a nemet. A „*fiatalos csapat*” kifejezést is használják óvatosan – ha a csapat fiatalos, azt máshogy is érzékeltethetik, pl. „*pörgős, dinamikus csapat*”, de a „fiatalos” szó kihagyása a biztonságosabb. Semmiképp ne írják, hogy „X év felettiék kíméljenek” – ez kirívóan jogsértő és támadható.
- **3. Fogalmazzanak inkluzívan (befogadóan):** A jó hirdetés nem csak a tiltott kitételeket kerüli el, hanem akár *aktívan bátoríthatja* a sokféle jelöltet. Például beilleszthetnek egy mondatot, hogy „*A jelentkezés során biztosítjuk az egyenlő esélyeket minden pályázó számára, és örömmel fogadjuk a különböző háttérrel rendelkező jelentkezőket.*” Ez nem kötelező, de ajánlott – a tapasztalat szerint vonzóbbá teszi a céget, és segít az esetleges előítéletek lebontásában a jelentkezők fejében. Ha van a cégnek *esélyegyenlőségi politikája*, érdemes azt röviden megjeleníteni (pl. „Cégünk az Ebktv. és az esélyegyenlőségi tervünk előírásait betartva folytatja a toborzást.”). Az ilyen nyilatkozatok jelzik a cég értékrendjét.
- **4. A kivételeket indokolják és kommunikálják megfelelően:** Ha valóban van olyan pozíció, ahol mondjuk **csak nő vagy csak férfi** töltheti be a munkakört jogszerű okból (pl. nemek szerinti segítő egy öltözőben, modellek adott kollekcióhoz, vallási előírás egyházi munkahelyénél), akkor ezt **egyértelműen tüntessék fel**. Példa: „Keresünk női öltöző felügyeletére munkatársat – a munkakör sajátosságai miatt csak hölgyeket tudunk alkalmazni.” Így a hirdetés olvasója érti az okot, és ha később vita lenne, a munkáltató is tud hivatkozni a *lényeges szakmai követelmény* kivételére. Fontos: ezek a kivételek szűken értelmezendők, tényleg csak indokolt esetben használják őket.
- **5. Koncentráljanak a feladatra és képességekre, ne a személyre:** Mindig tegyék fel maguknak a kérdést a hirdetés megírásakor: „*Valóban szükséges ez a feltétel a munka elvégzéséhez?*”. Ha nem, vegyék ki. Például ha sofőrt keresnek, a jogosítvány feltétel, de a „férfi sofőr” nem az. Ha titkárt/titkárnőt keresnek, a szervezőképesség feltétel, de

az életkor nem az. Ha nehéz fizikai munka, írják le a súlyokat és a munkarendet, de ne írják, hogy „max. 35 éves”. Azáltal, hogy a *képességekre és feladatokra fókuszálnak*, elkerülik a diszkriminációt és jobban is szűrik a jelentkezőket szakmai alapon.

- **6. Legyenek óvatosak a “soft” elvárásokkal:** Gyakran látni ilyeneket: „jó megjelenésű”, „energikus”, „fiatalos”, „érett gondolkodású” stb. Ezek homályos kifejezések és akaratlanul is diszkriminatív asszociációkat kelthetnek. Például a „jó megjelenés” sokaknál egyfajta testalkatra vagy etnikumra utalhat – jobb ezt kerülni. Ha ügyfélkapcsolati munkáról van szó, inkább írják: „*igényes, ápolts külső*” (ez nem zár ki senkit, csak a higiénés minimumot várja el). Az „energikus” helyett lehet azt mondani: „*bírja a pörgést, stressztűrő*”. A „fiatalos” helyett: „dinamikus”. Az „érett gondolkodású” pedig valójában azt jelentheti: „*önálló, felelősségteljes*”. Tehát a tanács: **pontosítsák a puha elvárásokat**, hogy azok ne legyenek személyeskedők vagy félreérthetőek.
- **7. Biztosítsák az akadálymentességet és rugalmasságot, ha lehet:** Ha a munkakörnyezet **akadálymentes** (pl. kerekesszékekkel megközelíthető iroda, hallássérültet segítő eszközök, stb.), akkor ezt említsék meg a hirdetésben – ezzel kifejezetten vonzóvá tehetik a pozíciót fogyatékkal élő pályázók számára. Ha még nem az, de kisebb erőfeszítéssel azzá tehető, fontolják meg a fejlesztést, mert hosszú távon megtérül (ráadásul törvényi kötelezettség is közintézményeknél, cégeknél pedig kvóták ösztönzik). Ugyanígy, ha tudnak **rugalmas munkaidőt vagy részmunkaidőt** kínálni, azt is tüntessék fel. Például „*4 vagy 6 órás munkaidő is lehetséges megegyezés szerint*”, vagy „*alkalmanként home office megoldható*”. Az ilyen rugalmasság főleg a kisgyermekes szülőknek és az idősebb vagy fogyatékkal élő munkavállalóknak fontos. Jogilag nem kötelező felajánlani, de *esélyegyenlőségi szempontból igen hasznos* és növeli a jelentkezők körét.
- **8. Tájékoztassák a toborzásban résztvevő munkatársakat a szabályokról:** Nem elég a hirdetés szövegét korrektül megírni, ha aztán az interjún a vezető *tiltott kérdéseket* tesz fel (pl. gyerekvállalási terv, politikai nézet, egészségi állapot részletei). Fontos, hogy a HR és a szakmai interjúztatók ismerjék az **Egyenlő Bánásmód Tv.** alapelveit és tartsák magukat hozzá. Emlékeztessék őket: jogsértő is, meg etikátlan is olyat kérdezni, hogy „*tervez-e gyereket?*” vagy „*milyen gyakran megy orvoshoz?*” stb. A **kiválasztási döntéseket dokumentálják objektív szempontok szerint**, hogy bármilyen vitában alá tudják támasztani: a választott jelölt azért lett kiválasztva, mert jobban megfelelt szakmailag, nem pedig valamely védett tulajdonság hiánya/ megléte miatt. Így egy esetleges hatósági vizsgálatnál meg tudják dönteni a diszkrimináció vélelmét.
- **9. Legyenek tisztában a jogi következményekkel:** Érdemes tudni, hogy ha egy hirdetés diszkriminatív, bárki tehet bejelentést, és a **hatóság eljárást indíthat**, melynek során a munkáltatóra bírságot róhatnak ki, a jogsértő hirdetést el kell távolítani, és akár nyilvános bocsánatkérésre vagy a döntés nyilvánosságra hozatalára is kötelezhetik. Az ilyen ügyek nagy médiavisszhangot is kelthetnek (senki nem szeretné a cégét viszontlátni a hírekben egy megbélyegző cím mellett). Ezen túl az is lehetséges, hogy egy elutasított jelölt **munkaügyi bírósághoz** fordul kártérítésért – ha bizonyítani tudja, hogy pl. miatta törölték a hirdetést vagy nyíltan hátrány érte, kártérítést ítéldhetnek meg a javára. Ez mind elkerülhető, ha eleve szabályosan járnak el.

- **10. Kérjenek segítséget, ha bizonytalanok:** Ha kétségük merül fel egy álláshirdetés megfogalmazásakor, bátran konzultáljanak szakértőkkel. Lehet ez a cég jogásza, egy munkaügyi tanácsadó, vagy akár kikérhetik az **Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság** (az ombudsman hivatalán belül) véleményét – ők megelőző jelleggel is adnak útmutatást. Civil szervezetek (így Alapítványunk is) szintén tudnak tanácsot adni arra, hogyan legyen a hirdetés befogadó.
- **11. Törekedjenek a sokszínű toborzásra:** Végezetül egy általános javaslat: ne csak a hirdetés szövegében, de a toborzás csatornáiban is legyenek *esélyteremtők*. Hirdessenek olyan fórumokon is, ahol mondjuk az idősebb generáció tájékozódik (nem csak online, hanem hagyományos médiumokban is, ha releváns), vagy tegyék elérhetővé könnyen a hirdetést akadálymentes verzióban (pl. szöveges formátum vakoknak felolvasó programhoz). Esetleg vegyék fel a kapcsolatot munkaerő-közvetítő szervezetekkel, amelyek kifejezetten védett csoportokra specializálódtak (pl. nyugdíjas szövetkezet, megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szövetkezet). Így nem csak a diszkriminációt kerülik el, de **aktívan elősegítik** az esélyegyenlőséget.

A fenti ajánlások betartásával a munkáltatók nem csupán a jogszabályi előírásoknak tesznek eleget, hanem hosszú távon **előnyt is kovácsolhatnak** maguknak: javul a cég hírneve, szélesebb jelöltbázisból válogathatnak, lojálisabb és változatosabb tapasztalatokkal bíró munkaerőt nyerhetnek meg. A társadalom számára pedig mindez azt üzeni, hogy a **munka világa nyitott mindenki számára**, és a tehetség, szorgalom, tudás felülírja a nemhez, korhoz, származáshoz vagy bármely egyéni adottsághoz tapadó előítéleteket. Ez az esélyegyenlőség lényege: *mindenkinek legyen lehetősége megpróbálni, bizonyítani*, és a döntés csak a teljesítményén múljon.

Végső soron egy befogadóbb, egyenlő bánásmódon alapuló munkaerőpiac **minden fél számára előnyös**: a munkavállalók méltányos bánásmódban részesülnek, a munkáltatók pedig a legmegfelelőbb embert találják meg a pozíciókra, függetlenül attól, hogy az illető nő vagy férfi, fiatal vagy idős, többségi vagy kisebbségi, ép vagy fogyatékkal élő. Magyarország jogi keretei adottak ehhez – a kihívás a mindennapi gyakorlatban van, de a jó példák és tudatos erőfeszítések mutatják, hogy **lehetséges előrelépni** a társadalmi esélyegyenlőség megvalósítása felé még az álláshirdetések apróbetűs sorain keresztül is.

FÜGGELÉK - Néhány kirívó álláshirdetés elemzése

A közösségi oldalak tele vannak „álláshirdetésekkal”, vagyis pontosabban olyan hirdetésekkel, amelyek „munkaerőt” keresnek. Hogy ezt milyen elképesztő feltételekkel, elvárásokkal, törvénybe ütköző kívánságokkal és milyen stílusban teszik: nos erre hoztunk néhány elrettentő példát önkénteseink elemzései révén. Tanuljunk belőle és ne dőlünk be bármikor és bárkinek!

1. Csicskáztatás...



Az első elemzendő „álláshirdetés” a facebook-ról származik és bár egy része hiányzik, nagyon szépen illusztrálja azt, hogy hova NE jelentkezzen senki munkára, még ha kilátástalan helyzetben is van. Mert nagyon könnyen egy melléképületben vagy a föld alatt találhatja magát.

Elemezzük együtt!

A mellékelt kép egy Facebookos álláshirdetésről készült képernyőfotó, amelyben egy munkaadó (feltehetően magánszemély vagy kisebb gazdaság) munkaerőt keres. A szövegrészek és megfogalmazás alapján több problémás, aggályos és akár jogsértő elem is felfedezhető a hirdetésben:

1. Diszkriminatív a hirdetés

„...csak egyedülálló férfinak szól a hirdetés!”

Ez a megfogalmazás többféleképpen is törvénytörtő lehet, mivel:

- nemi alapon kizárólag férfi jelentkezőket enged meg → sérti az egyenlő bánásmód követelményét;

- családi állapot alapján diszkriminál (egyedülálló előnyben) → ez szintén tilos a magyar Esélyegyenlőségi törvény szerint.

A hatályos jog szerint álláshirdetés nem tartalmazhat nemre, életkorra, családi állapotra vagy más védett tulajdonságra vonatkozó kizáró kritériumokat, kivéve ha erre jogszerű indok van (pl. színészi szerep).

2. Állásközvetítők, brigádok, párok kizárása

Ez a megfogalmazás nem jogellenes önmagában, de red flag-ként árulkodhat arról, hogy a munkaadó kerülni akarja az ellenőrizhető, hivatalos foglalkoztatási formákat. Ez intő jel lehet egy informális, akár kizsákmányoló (szép magyar szóval: csicskázató) munkaviszonyra.

3. Képválasztás

A sertéseket ábrázoló kép teljesen méltatlan és félreérthető a hirdetés kontextusában.

Lealacsonyítja a jelentkezőt. Kifejezetten megalázó benyomást kelthet, mintha a munkás állatokhoz lenne hasonlítva. 4. 5 Ft – jól beárazott munkaerő...: A hirdetés tetején az olvasható, hogy „5 Ft” – ami nyilván nem reális, de félreérthető lehet. Ez lehet: rossz kategória, hibás adatbevitel, vagy szándékos „figyelemfelkeltés”. Ez azonban nem bizalomépítő egy álláskereső számára, sőt megtevesztő.

5. Hiányos információk

-Nincs információ a bérezésről, a munkafeltételekről, munkaszerződésről, munkáltatói adatok hiányoznak.

-Nincs utalás arra, hogy bejelentett munkaviszonyban történne a foglalkoztatás.

Összefoglalva:

A hirdetés számos ponton diszkriminatív, méltatlan, és potenciálisan jogellenes:

Nemi és családi állapot szerinti kizárás: törvényellenes. Megalázó kép: emberi méltóságot sért.

Átláthatatlan körülmények: jogi és munkaügyi kockázatokat hordoz.

A komment („Magyarul csicskát keresel”) sajnos elég pontosan kifejezi, hogyan értékelik a hirdetést a felhasználók. A bejegyzés súlyos kihasználásra, alárendeltségre épülő viszonyt sugall. Soha ne jelentkezz ilyenre!

Mi is az a „csicskázatás”?

A csicskázatás olyan kizsákmányoló, alá-főlérendeltségre épülő viszony, ahol a „munkaadó” a munkavállalót teljes kiszolgáltatottságban tartja (lakhatás, étel, pénz, információ korlátozása), nincs valódi munkaszerződés, nincs bér vagy csak jelképes összegű „zsebpénz”, ellenőrzés alatt tartja, sokszor fenyegetéssel, bántalmazással, elszigeteléssel, fizikai vagy pszichikai kényszerrel veszi rá a munkára.

Ez gyakorlatilag a modern rabszolgaság egyik formája.

Miért veszélyes?

-Jogfosztottság: A munkavállaló elesik minden munkavállalói jogától (bérezés, pihenőidő, orvosi ellátás, szabadság).

- Fizikai és lelki kizsákmányolás: Nem ritka a bántalmazás, megalázás, pszichés összeomlás.
- Törvényellenes: A csicskáztatás súlyos büntetőjogi következményekkel járhat – a kizsákmányoló oldaláról.
- Gyakran elszigetelt helyszíneken történik (tanya, zártkert, lebontott ház), ahol az áldozat nem tud segítséget kérni.

Mit lehet tenni ellene?

1. Ismerd fel a jeleket!

- „Szállás + étel + munka” csomag, bér szinte nincs.
- Csak egyedülálló férfit keresnek, zárt közegbe.
- Túl általános vagy gyanúsan nyomott áron kínált munka.
- Nem adnak írásos szerződést.
- Telefonon keresnek munkaerőt, nem hivatalos csatornákon.

2. Soha ne menj el egyedül ismeretlen helyre munka miatt!

- Kérj írásos szerződést előre.
- Nézd meg, be van-e jegyezve a cég.
- Ne add ki személyes adataidat csak úgy.

3. Ha bajba kerültél vagy gyanús dolgot láatsz, kérj segítséget!

- Rendőrség (bűncselekmény gyanúja esetén),
- Áldozatsegítő központok
- Szociális munkások, civil szervezetek
- Munkaügyi Hatóság, NFSZ (hivatalos bejelentés munkaügyi visszaélésre).

4. Figyelmeztess másokat!

- Oszd meg az ilyen hirdetéseket figyelemfelkeltés céljából – ne jelentkezz, de hívd fel rá a figyelmet!
- Jelentsd a közösségi oldalon (pl. Facebookon), ahol megjelent.

2. Vietnámi vagy magyar munkaerő?



Terjed a neten ez a munkaerő-kölcsönző cég által közzétett hirdetés, **amely a vietnámi munkavállalók előnyeit ecseteli a hazaiakkal szemben.** Mondanunk sem kell, ezzel is számos probléma van. Most eltekintve attól, hogy mennyire szorítja ki a hazai munkavállalókat az olcsó, fegyelmezett, rabszolgajellegű munkára is alkalmas ázsiai munkaerő, ez a hirdetés a jogszabályokba is ütközik. Nézzük miért.

A hirdetésben **nyíltan összehasonlítják a vietnámi és a magyar munkavállalók teljesítményét** az előbbieket előnyére („1 vietnámi 2 magyar erejével is felérhet”), ami etnikai alapon általánosít, és sértő lehet mindkét csoportra nézve. De főként a magyarokéra.

Az „alázattal, tisztelettel állnak a munkáltató iránt” /már maga a nyelvtani megfogalmazás is kívánnivalót hagy maga után, de hagyjuk: ez egy másik topik lenne.../, vagy a „kiemelt szintű monotónia tűrésük” típusú állítások veszélyes sztereotípiákat erősítenek meg, amelyek azt sugallják, hogy a vietnámiak alacsonyabb szintű jogvédelmet, szótlán engedelmességet, nagyobb kizsákmányolhatóságot jelentenek a munkáltató számára. **Ezzel a munkavállalót nem emberként, hanem termelési eszközként mutatja be.** Ha lefordítanánk nyers, köznapi

magyar nyelvre ezt a megfogalmazást, röviden, velősen: ezt az eredményt kapnánk: nem beszél vissza, robotol mint egy gép.

A „precíz, terhelhető, monotoniatűrő” hangsúlyozása mellett a hirdetés burkoltan arra épít, hogy a külföldi dolgozók kiszolgáltatottabb helyzetük miatt kevesebbet kérnek, jobban tűrik a rossz munkakörülményeket, és ritkábban állnak ki a jogaikért. Ami, ismerve a jelen helyzetet, sajnos pont így is van.

Ma Magyarországon a munkavállalók etnikai alapú megkülönböztetése, illetve egy csoport feltüntetése „jobb munkaerőként” pusztán származásuk alapján teljes mértékben etikátlan, mivel emberi méltóságot sértő és kirekesztő gondolkodásra épül. Az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény tiltja a nemzetiség vagy származás alapján történő megkülönböztetést a foglalkoztatás során. Egy ilyen hirdetés, amely a származás alapján különböztet meg, jogsértő, mert sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

A hirdetés alapján erősen feltételezhető, hogy a a cég szolgáltatásait igénybe vevő munkáltató a toborzás során nem a szakmai alkalmasságot, hanem a nemzetiséget teszi elsődleges szemponttá, ami **diszkriminációt** jelent!

Ilyen tartalmú hirdetésekért a **munkaügyi hatóság, illetve az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala vizsgálatot indíthat, és szankciókat szabhat ki.**

Konklúzió: A munkaerő-kölcsönző cégnek a munkavállalók kompetenciáira, nem pedig származásukra kell helyeznie a hangsúlyt, és tartózkodnia kell minden, etnikai alapú összehasonlítástól!

3. A kikötő őrszeme

Lakj közvetlenül a Duna partján: keressük alacsony bérleti díjú úszóházunk következő lakóját! 🏡

Az úszóház a szentendrei kikötőknél található, és az új lakó egy különleges szerepet is betölt majd a kikötő életében. A kikötőmesterek távollétében (20:00-8:00) jelenlétével biztosítja a terület felügyeletéért felel, ami ezen felül plusz feladattal nem jár, viszont 90%-os jelenlétet igényel. Hogy ez mit is jelent a gyakorlatban? Ő lesz a kikötő őrszeme, aki értesíti a kikötőmestereinket az esetleges rendellenes helyzetekről.

A lakás tulajdonságai:

- ✓ 30 m²
- ✓ Hálószooba
- ✓ Nappali, étkező és konyha egy légtérben
- ✓ klíma
- ✓ fatüzelésű fűtés télen

A havi bérleti díj: 70 000 Ft + rezsi

A jelentkezőktől egy rövid bemutatkozást szeretnénk kérni a email címre, 'Szentendre úszóház' tárggyal.



Itt a nyár, a kánikula, ki ne szeretne egy jó kis albérletet a festői Duna-parton? Habtestünket bármikor csobbantathatjuk a vízben, nyugi van, a kánikula így igazán elviselhető. A mellékelt hirdetés ezt kínálja, viszonylag kedvezményes áron.

Azonban van egy kis bökkenő. Érdekes kombóval állunk szemben: albérlet és álláshirdetés egyszerre. De megéri ez így? Valóban? Elemezzük kicsit!

1. Felvesszük a tényállást:

Ez egy lakásbérleti hirdetés, amely egy úszóházra vonatkozik Szentendre kikötőjénél, és a lakóval szemben speciális elvárásokat fogalmaz meg.

2. Elemezzünk!

Jogi szempontból:

- Mi a túró ez valójában? Most ez valami vagy valahova?

Munkaviszony vagy bérleti jogviszony? A hirdetés a "Lakj közvetlenül a Duna partján: keressük alacsony bérleti díjú úszóházunk következő lakóját!" felütéssel indul, ami bérleti jogviszonyra utal. Azonban később olyan elvárásokat fogalmaz meg, mint "különleges szerepet is betölt majd a kikötő életében" és "biztosítja a terület felügyeletéért felel" (sic...), sőt, "Ő lesz a kikötő őrszeme, aki értesíti a kikötőmestereinket az esetleges rendellenes helyzetekről."

Hogy mi?

Ez erősen hajaz egy munkaviszonyra vagy megbízási jogviszonyra, különösen az éjszakai (20:00-8:00) jelenlét elvárása. Azért nem semmi. Gyakorlatilag 12 órás éjjeli műszak mindennap...

VAN EGY KIS probléma, a NAV szereti az ilyet...

Ha ez valóban munkavégzés, akkor munkaszerződést kell kötni, be kell jelenteni a munkavállalót, fizetni kell a minimálbért (vagy a megbízási díjat), járulékokat, és be kell tartani a Munka Törvénykönyvének előírásait (pl. munkaidő, pihenőidő, szabadság, munkavédelem). A "alacsony bérleti díj" kompenzációként történő feltüntetése red flag, ha az valójában a munkabér része, vagy annak egyetlen formája. Ez kimerítheti a fekete foglalkoztatás fogalmát, amennyiben nem történik meg a megfelelő bejelentés és díjazás.

Bérleti díj vs. ellenszolgáltatás: A "70 000 Ft + rezsi" bérleti díj önmagában még jól is hangzik, de ha ehhez képest elvárnak állandó éjszakai felügyeletet, az felveti a kérdést, hogy ez a "felügyelet" mennyiben számít ellenszolgáltatásnak a bérleti díj csökkentéséért, vagy egy külön jogviszony részét képezi-e. Szerintem sejtjük a választ.

A diszkrimináció megjelenik itt? Jó, a hirdetés nem tartalmaz konkrét diszkriminatív elemeket (nem említ nemet, kort, stb.), a "rövid bemutatkozást szeretnénk kérni" önmagában nem probléma, de a kiválasztási folyamat során könnyen felmerülhet a diszkrimináció gyanúja, ha a jelentkező alkalmassága helyett egyéb szempontok (pl. magánéleti helyzet) befolyásolják a döntést, különösen, ha a "lakó" szerepe és a "kikötő őrszeme" szerep egybemosódik.

Nézzük morális szempontból! Ez is inkább a Zagyvát idézi, nem a Kék Dunát...

●**Kizsákmányolás gyanúja:** Az, hogy az "alacsony bérleti díj" fejében elvárnak egy 20:00-8:00 közötti "jelenlétet" és "felügyeletet", miközben a "kikötőmesterek távollétében" kell ezt tenni, súrolja a kizsákmányolás határát. Egyfajta "ingyenmunka" elvárása a bérleti jogviszonyba bújtatva pofátlan és etikátlan.

●**Tisztességtelen feltételek:** A bérleti jogviszonyba olyan kötelezettségeket beépíteni, amelyek valójában egy szolgáltatási vagy munkavégzési jogviszony részét képeznék, minimum nem tisztességes a leendő bérlővel szemben. Tudjuk egyáltalán, hogy a bérlőnek milyen jogai és kötelezettségei lennének ebben a hibrid szerepben? Például, ha valami történik a kikötőben, ki a felelős? A bérlő? Milyen keretek között? Megannyi kérdés...

●**Átláthatóság hiánya:** A hirdetés nem egyértelműen kommunikálja, hogy ez egy "lakás + részmunkaidős állás" vagy "lakás bérleti díj kedvezménytel munkavégzésért cserébe" konstrukció. Ez a nem egyértelműség már az elején morális aggályokat vet fel. A jelentkezők félrevezetve érezhetik magukat, ha csak a jelentkezés során derül ki a feladatkör pontos természete. Aztán lehet anyázni mindkét részből...

●**Biztonság és felelősség:** A "kikötő őrszeme" szerep komoly felelősséggel jár, különösen éjszaka. Morálisan megkérdőjelezhető, hogy egy "bérlőtől" várják el ezt a feladatot, anélkül, hogy megfelelő képzést, biztosítást, vagy a munkaviszonyból adódó védelmet biztosítanak. Mi van ha megtámadják, leütik, leúsztatják a Dunán?

Szóval...:

Ez a hirdetés jogilag rendkívül zavaros, mivel valószínűleg egy bérleti jogviszony mögé rejtett munkavégzést takar, anélkül, hogy a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályi előírásoknak (bejelentés, munkabér, járulékok, Mt. szabályai) megfelelné. Morálisan is

problémás az átláthatatlanság, a potenciális kizsákmányolás és a tisztességtelen feltételek miatt.

De ha mégis jelentkezni egy ilyen vagy hasonlóan homályos hirdetésre, ne feledd:

A jelentkezőnek MINDIG érdemes alaposan tájékozódnia a pontos feltételekről, és tisztázni, hogy a "felügyelet" milyen jogviszony keretében valósulna meg. Ideális esetben az ingatlan tulajdonosának/üzemeltetőjének egyértelműen el kellene választania a bérleti jogviszonyt a munkaviszonytól, és mindkettőre külön szerződést kellene kötnie a vonatkozó jogszabályok betartásával.

Ne dőlj be, ne légy megtévesztés áldozata!



4. Korrrrekt ember vagyok...!

Kecskeméten, 2 benzinkútra eladó kollégát felveszek 1 főt. Nonstop nyitvatartás, átlag 14 műszak/hó, 7 nappalos-7 éjszakás műszak köztük szünetnapokkal, a többi nap szabad a hónapban. Kereskedelmi végzettség, gyakorlat, érzék előny, kérés. Csak korrekt munkatársat keresek, cserébe korrekt, teljes bejelentett munkahelyet, Mert én 1KORRRREKT EMBER VAGYOK 🙌🙌🙌
KORRRREKT körülményeket garantálok. Nettó bér alap óraszámra 25 év alatt 360 e.Ft-tól, 25 év felett jövedelemadót is fizetni kell így 290 e.Ft-tól várható. Másodállást is tudok adni 😊😊😊 . De munkával kereshető meg kizárólag. Munkakerüléssel nem. 🙌🙌🙌 Megértetted???

Itt nincs lustálkodás én azért nem fizetek! 🙌

Itt Ha azt mondom hogy piros akkor piros 🙌

Jelentkezni (nem ide-oda irogatással, üzengetéssel 🙌🙌🙌) csak telefonon: 30 87 07 07

CSAK KORRREKT EMBEREK HÍVJANAK
LEGALABB ANNYYIRA KORRREKT MINT ÉN 🙌

Jelige: KORRREKT EMBER VAGYOK 🙌🙌🙌

(Kérem szépen: Komolytalan jelentkezők ne keressenek. + Az "ismeretlenek,, de mindent tudók kéretlen kommentjeikkel.)
Megértetted??? 🙌🙌🙌

😂 Te + további 8 ember

Egy újabb álláshirdetés... ahol a hirdető arca akkora, hogy szinte lelóg a monitorról. Rengeteg hibát, red flaget tartalmaz ez is. Lássuk!

1. Stílusa és hangneme: agresszív, lekezelő

Nem lehet nem észrevenni a túlságosan domináns, utasító hangnemet, ami sokat elmond a hirdetőről: „Ha azt mondom, hogy piros, akkor piros”, „Itt nincs lustálkodás”, „Megértetted???” – ezek autoritárius, megalázó stílusúak. A hangulatjel felmutatott ujjal ikon többszöri használata erőszakos, domináns, kihaénnem jellegűek, abszolút nem ajánlottak, főleg ilyen szöveggörnyezetű álláshirdetésben. A hirdetés szövege nem tiszteletteljes az olvasó, a potenciális munkavállaló felé. Ez a fajta kommunikáció emberileg és szakmailag méltatlan, akár megfélemlítő is lehet.

2. Munkajogi szempontból is creepy...

Itt is van pár probléma. Pl. a hirdetés nem tartalmaz konkrét munkáltatói adatokat, céget, cégnevet, bejelentett elérhetőséget – ez súlyosan problémás. A foglalkoztatás feltételeiről szóló megfogalmazás szóbeli dominanciát és utasításokat sugall, nem pedig egyenlő felek között létrejövő munkaszerződést.

3. Amit a munkaadóról sejtet a szöveg...

Ami szinte biztos, az az erősen hierarchikus, kontrolláló vezetési stílus, amely nem tűri az ellenvéleményt vagy önállóságot. Az "Én vagyok a korrekt ember", sőt KORRRREKT, többször is leírva, – nem más mint önkényes igazságérzetre hivatkozás, miközben a verbális gesztusai ellentmondanak ennek. Cseppet szárnalmas. Az ilyen mellüket verő korrrrektek aztán a való világban pont hogy nem azok.

Továbbá: a munkakör leírása (benzinkút, 14 műszak, nappalos-éjszakás váltás) nehéz és stresszes munkát jelez – ezzel szemben alá-fölérendelt, szinte katonás viszonyt hirdet.

Összefoglalva: mi a gond ezzel hirdetéssel?

Nem professzionális: ha valóban korrekt (KOOOORREKT) munkáltatóról lenne szó, akkor nem így szólítaná meg a jelentkezőket.

- Fenygető, követelőző stílus: ez egy hatalmi visszaélés előszobája lehet.
- A jelentkezők megalázása már az első pillanattól sejthető: „Itt nincs lustálkodás”, „csak korrekt emberek hívjanak”, „megértetted?” → ez méltatlan a munkavállalókkal szemben.

Ajánlott jelentkezni rá? Határozottan nem!

5. A telefonos pitbull

🇸🇰 KERESÜNK EGY TELEFONOS PITBULLT! 🇸🇰

Nem asszisztentst. Nem ügyfélszolgálatost.
Olyat keresünk, aki ráharap az eladásra és nem engedi el.

Mi vagyunk a tápkieg világ farkasai. Naponta több száz érdeklődő – de nekünk nem csevegőpartner kell, hanem zárógép.
Valaki, aki a "majd meggondolom" után is megy tovább, mint a tank.

🔥 Hideghívás? Mi az? Ez itt forró ólommérgezés az unalmas életednek.

Amit kínálunk:

💣 Brutál erős termékek – amik eladják magukat, ha jól adod el.

💰 Jutalékos rendszer – ha nyomod, milliót keresel.
Ha punnyadsz, semmit.

☎️ Napi 50-100 hívás – de ha jó vagy, 10-ből 4 zárás.

Amit elvárunk:

🔫 Értékesítői mentalitás – nem kérdez, hanem ZÁR.

🧠 Jó szövegérzék, instant reagálás, nulla pánik.

🔪 Akarj sok pénzt keresni, ne csak "elhelyezkedni".

💀 Ez nem wellness munka. Ez harc. És mi a legerősebbet keressük.

Az álláshirdetés nyelvezete és kommunikációs stílusa markánsan eltér a munkaerőpiacon elvárható semleges, tárgyilagos és jogbiztonságot sugalló megfogalmazásoktól. A szöveg tudatosan agresszív, erősen metaforikus és militarizált kifejezéseket alkalmaz („telefonos pitbull”, „harc”, „zárógép”, „forró ólommérgezés”), amelyek nem csupán stiláris eszközök, hanem a munkáltató által preferált munkakultúra és hatalmi viszonyok előzetes kijelölését is szolgálják. Az ilyen nyelvezet a munkavállalót nem együttműködő partnerként, hanem eszközként, teljesítményegységként jeleníti meg, ami önmagában is aggályos az emberi méltóság munkajogi védelme szempontjából.

Esélyegyenlőségi megközelítésben a hirdetés nem tartalmaz ugyan kifejezett, jogszabályban nevesített védett tulajdonságokra vonatkozó kizárást, azonban kommunikációja olyan szűk személyiségtípust emel normává, amely alkalmas arra, hogy közvetett módon kiszorítson bizonyos munkavállalói csoportokat. A hangsúlyozott agresszivitás, konfliktusvállalás, érzelmi keménység és a „nem kérdez, hanem zár” típusú elvárás olyan implicit elvárásrendszert teremt, amely különösen hátrányosan érintheti az empátikusabb,

introvertáltabb személyeket, a pszichés terhelésre érzékenyebb munkavállalókat, valamint – a nyelvezet erősen maszkulin kódjai miatt – közvetett módon a női jelentkezőket is. Ebből fakadóan a hirdetés az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben indirekt diszkriminációs kockázatot hordoz.

A szövegben megjelenő elvárások egyértelműen normalizálják a fokozott pszichoszociális terhelést, miközben semmilyen utalás nem történik arra, hogy a munkáltató miként kívánja biztosítani a munkavállalók mentális egészségének védelmét, a túlzott stressz kezelését vagy a kiegészítés megelőzését. A „harc”, „nincs pánik”, „aki nem bírja, kiesik” típusú narratíva arra utal, hogy a munkáltató a munkakör velejárójaként fogadja el a tartós pszichés nyomást.

Az álláshirdetés bár formálisan nem sért meg konkrét tiltó rendelkezést, esélyegyenlőségi, emberi méltósági és munkajogi kockázatokat egyaránt hordoz. A kommunikációs stílus, a hiányos tájékoztatás és a pszichés túlterhelést normalizáló narratíva olyan munkakultúrát vetít előre, amelyben a munkavállaló védelme másodlagos szerepet kap.

6. Ügyvédbojtár

PERES ÜGYVÉD/ÜGYVÉDJELÖLT KOLLÉGA KERESTETIK

ELVÁRÁSOK

- nettó 1 év peres tapasztalat, lehetőség szerint felperesi oldalon, nem sablonszerű polgári jogi perekben

BÉREZÉS

- tapasztalattól függően teljesítménykövető, versenyképes fizetés

MUNKAVÉGZÉS HELYE

- elsősorban Nyugati tér mellett, a 1132 Budapest, Váci út 4. alatti irodában

SÜRGŐSSÉG

- már tegnap is késő lett volna kezdeni, a munka mennyisége két új kollégát is elbír

JELENTKEZÉS

- [REDACTED] emailcímen önéletrajzzal

BŐVEBBEN: [https://\[REDACTED\]](https://[REDACTED])

A szöveg alapvetően tárgyszerű, világosan elkülöníti az elvárásokat, a bérezés jellegét, a munkavégzés helyét és a jelentkezés módját, ami a jogbiztonság és az átláthatóság szempontjából pozitívként értékelhető. Ugyanakkor esélyegyenlőségi, munkajogi és pszichoszociális kockázati szempontból több olyan elem is azonosítható, amelyek finomabb, de lényeges kérdéseket vetnek fel.

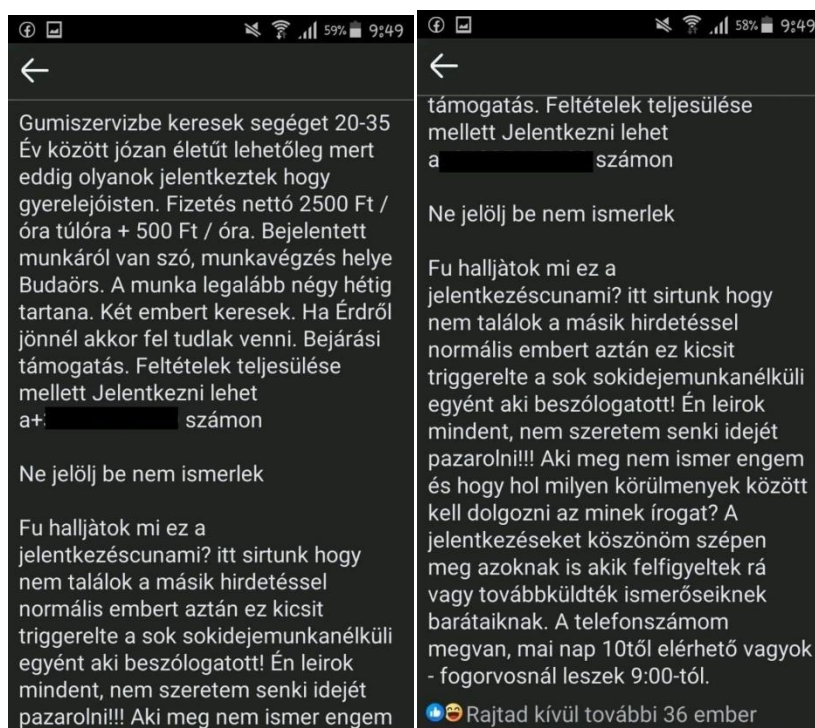
A hirdetésben megfogalmazott szakmai elvárások – különösen az „nettó 1 év peres tapasztalat, lehetőség szerint felperesi oldalon” kitétel – önmagukban nem minősülnek diszkriminatívnak, hiszen a munkakör jellegéből fakadóan releváns szakmai tapasztalatot írnak elő. Ugyanakkor ez a megfogalmazás indirekt módon szűkíti a potenciális jelentkezők körét, mivel kizárja azokat az ügyvédjelölteket vagy fiatal ügyvédeket, akik azonos időtartamú, de eltérő jellegű – például alperesi vagy vegyes – peres tapasztalattal rendelkeznek. Bár ez nem jogellenes, esélyegyenlőségi szempontból érdemes lenne indokoltabban vagy rugalmasabban megfogalmazni, hogy ne keltsen a „szakmai kapuőrzés” túlzott benyomását.

A bérezésre vonatkozó rész „tapasztalattól függően teljesítménykövető, versenyképes fizetésként” kerül meghatározásra, ami a jogi munkaerőpiacon gyakori, ugyanakkor jogbiztonsági szempontból hiányérzetet kelthet. A konkrét bérsáv vagy legalább az alapbér és a teljesítményarányos elem viszonyának hiánya kiszolgáltatottabb helyzetbe hozhatja a jelentkezőt, különösen ügyvédjelöltek esetében, akik jellemzően gyengébb alkupozícióval rendelkeznek. Ez nem esélyegyenlőségi jogsértés, de a transzparencia hiánya hozzájárulhat a szakmán belüli strukturális egyenlőtlenségek fennmaradásához.

Külön figyelmet érdemel a „sürgősség” címszó alatt megfogalmazott mondat, miszerint „már tegnap is késő lett volna kezdeni, a munka mennyisége két új kollégát is elbír”. Ez a fordulat erős munkaintenzitást, azonnali terhelést és potenciálisan túlzott munkamennyiséget sugall. Bár jogilag nem kifogásolható, pszichoszociális szempontból kockázati jelzésként értelmezhető, mivel előrevetíti a fokozott munkaterhelést, a sürgető határidőket és az

esetleges túlórák rendszerességét, anélkül hogy ezek kezeléséről vagy kompenzációjáról bármilyen információt adna. Egy ilyen üzenet különösen visszatartó hatású lehet azok számára, akik hosszabb távon fenntartható munkavégzést, kiegyensúlyozottabb munkakörnyezetet keresnek, ami közvetett módon szűkítheti a jelentkezők körét.

7. Gyerelejíisten



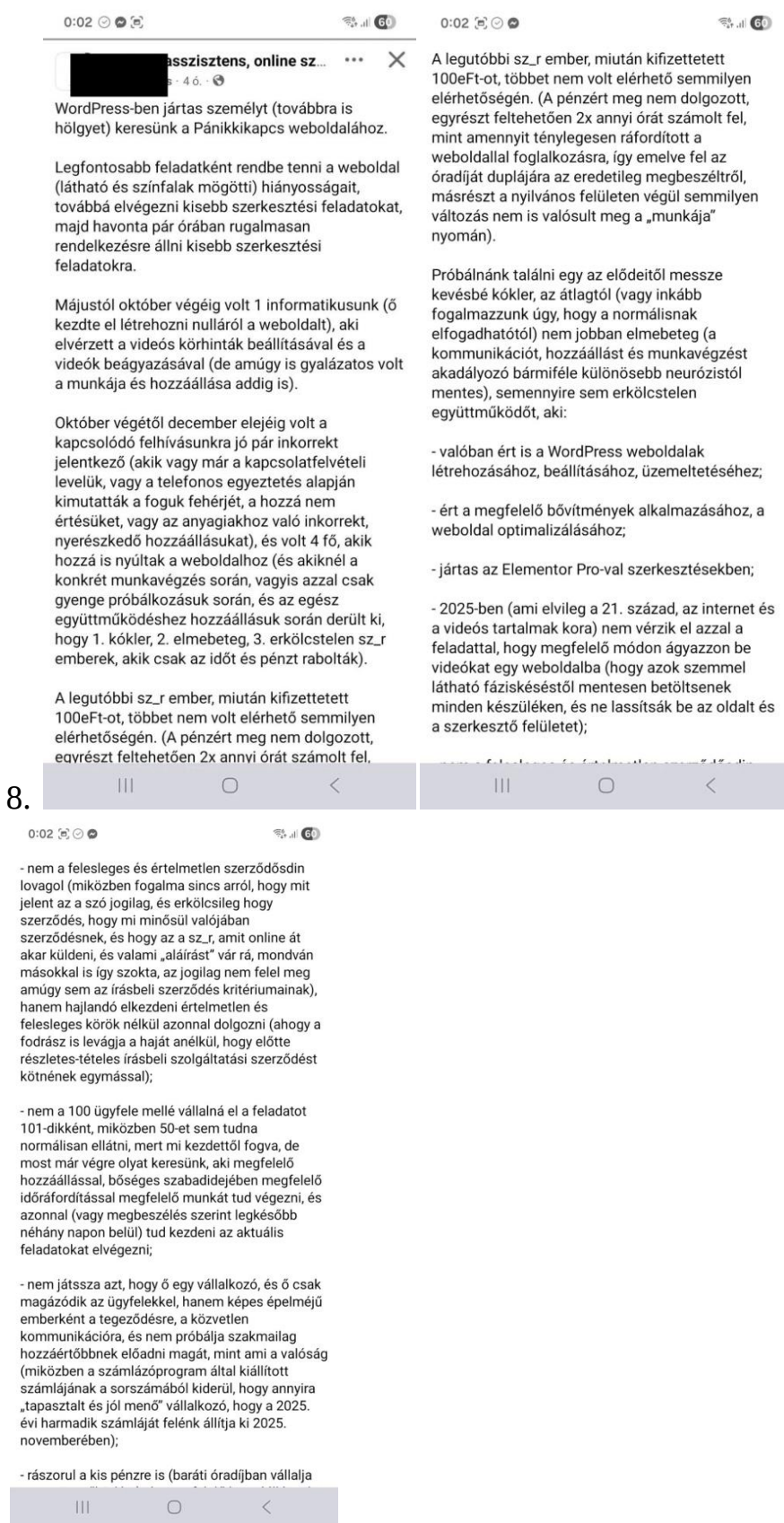
A hirdetés egyik legsúlyosabb problémája az életkorra vonatkozó kitétel, amely szerint a munkáltató „20–35 év között” keres munkaerőt. Ez a megfogalmazás közvetlen életkori diszkriminációt valósít meg, mivel indokolás nélkül zárja ki a 35 év feletti, illetve a 20 év alatti munkavállalókat a jelentkezés lehetőségéből. Az életkor a magyar és uniós jog szerint védett tulajdonság, és kizárólag abban az esetben korlátozható jogszerűen, ha az a munkakör ellátásához objektíven és arányosan szükséges. A gumiszervizben végzett segédmunka esetében ilyen objektív indok a hirdetésből nem vezethető le, így az életkori feltétel egyértelműen jogsértő kockázatot hordoz.

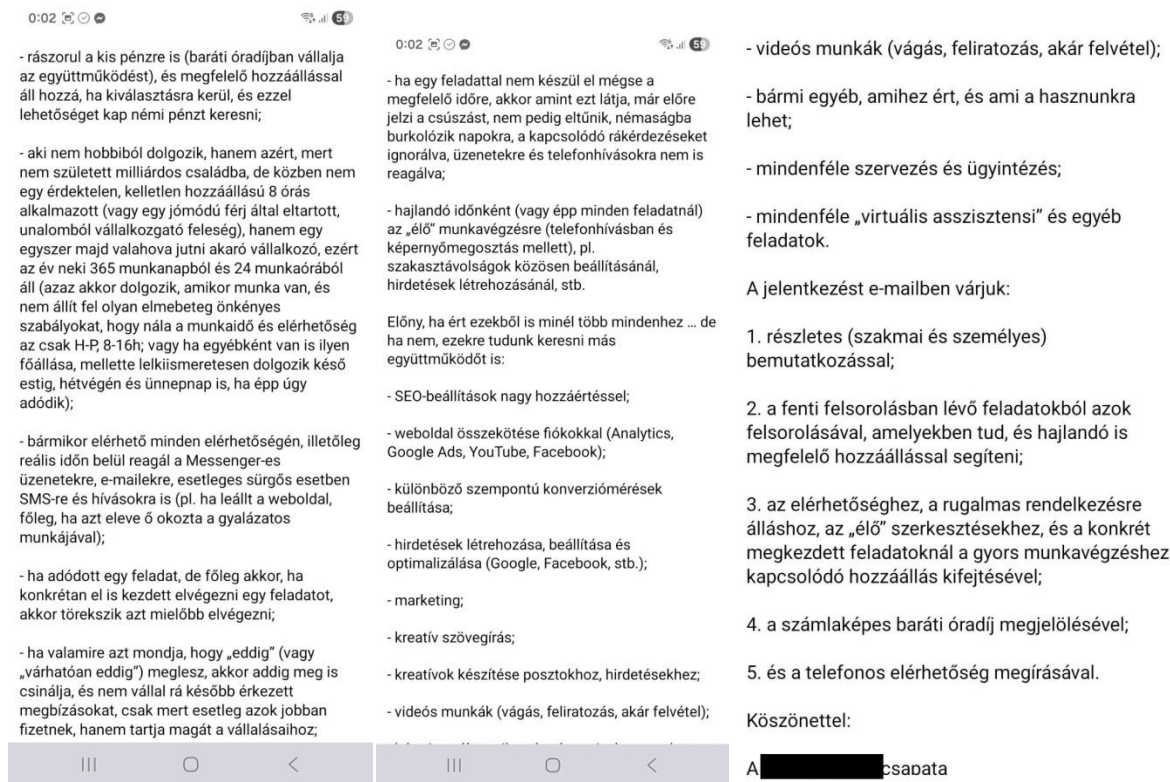
Szintén súlyosan problematikus a „józan életű” kitétel, amelyhez a hirdető indoklásként azt fűzi hozzá, hogy korábban „olyanok jelentkeztek, hogy gyerelejíisten”. Ez a megfogalmazás nemcsak megalázó és stigmatizáló, hanem közvetett módon egészségi állapotra, életvitelre és szociális helyzetre utaló kizárást is megvalósíthat. A munkáltató nem jogosult arra, hogy általánosító, lekezelő minősítésekkel ítélje meg a jelentkezőket, különösen nem egy nyilvános álláshirdetésben. A józanság mint elvárás önmagában lehet legitim bizonyos munkakörökben, azonban annak ilyen formában, sértő és általánosító nyelvezettel történő megfogalmazása sérti az emberi méltóságot, és alkalmas lehet a hátrányos megkülönböztetés látszatának vagy tényleges megvalósulásának előidézésére.

A hirdetés hangneme összességében kifejezetten ellenséges a potenciális jelentkezőkkel szemben. Az olyan kijelentések, mint hogy „ne jelölj be, nem ismerlek”, illetve a hosszú, indulatos utólagos magyarázat a „jelentkezéscunamiról”, a „sok ideje munkanélküli egyénről”, aki „beszólogatott”, nemcsak szakmaiatlanok, hanem a munkavállalók egy csoportját nyíltan megbélyegzik. A munkanélküli státusz ilyen negatív kontextusban történő említése különösen aggályos, mivel a tartós munkanélküliek eleve kiszolgáltatott helyzetben vannak a munkaerőpiacon, és a velük szembeni előítéletes kommunikáció tovább mélyíti társadalmi kirekesztettségüket.

Jogbiztonsági szempontból ugyan pozitívként értékelhető, hogy a hirdetés tartalmaz konkrét órabért, túlóradíjat, a munkavégzés helyét és a bejelentett foglalkoztatásra vonatkozó ígéretet, ezek az elemek azonban nem ellensúlyozzák a diszkriminatív és megalázó kommunikációt. A munkáltató saját indulatait és frusztrációját a hirdetés szövegébe emelve olyan munkakultúrát vetít előre, amelyben a konfliktuskezelés, a tiszteletteljes kommunikáció és a munkavállalók méltóságának védelme nem tekinthető alapértéknek.

8. Szófosó





A szöveg terjedelme, hangneme és tartalma messze túlmutat egy álláshirdetés funkcióján, és inkább egy korábbi konfliktusokkal terhelt, érzelmileg túlfűtött panaszbeszédként hat, amelyben a munkáltató saját negatív tapasztalatait, sérelmeit és bizalmatlanságát vetíti rá a leendő jelentkezőkre.

A hirdetés egyik központi eleme a jelentkezőkkel szembeni általános gyanakvás és megbélyegzés. A szöveg visszatérően használ lealacsonyító, stigmatizáló kifejezéseket korábbi együttműködőkre vonatkozóan, például „kókler”, „elmebeteg”, „erkölcstelen”, „gyalázatos munkát végzett”, illetve azt sugallja, hogy a jelentkezők jelentős része eleve tisztességtelen, alkalmatlan vagy rosszhiszemű. Ez a kommunikációs stílus sérti az emberi méltóságot, és alkalmas arra, hogy a jelentkezőket kollektíven megbélyegezze, még azelőtt, hogy bármiféle szakmai vagy személyes alkalmassági vizsgálat megtörténne.

Esélyegyenlőségi szempontból különösen aggályos, hogy a hirdetés több ponton közvetetten vagy közvetlenül utal egészségi, mentális állapotra, illetve élethelyzetre. Az olyan megfogalmazások, amelyek a „nem elmebeteg”, „neurozistól mentes”, „józan”, „erkölcsös” személyt keresik, túlmutatnak a munkavégzéshez objektíven szükséges követelményeken, és alkalmasak arra, hogy egészségi állapot, pszichés állapot vagy feltételezett személyes tulajdonságok alapján zárjanak ki jelentkezőket. Az ilyen jellegű elvárások megfogalmazása jogi értelemben közvetett diszkrimináció kockázatát hordozza, mivel a munkáltató olyan szempontokat emel be a kiválasztásba, amelyek nem mérhetők objektíven, és nem állnak arányban a feladat ellátásához szükséges szakmai kompetenciákkal.

A hirdetés tartalmából egy rendkívül egyoldalú, a munkavállaló vagy együttműködő fél számára kiszolgáltatott jogviszony képe rajzolódik ki. Az elvárt folyamatos elérhetőség, a „bármikor reagáljon” jellegű elvárások, a munkavégzés időbeli korlátainak teljes hiánya, valamint a hétvégékre és ünnepnapokra is kiterjedő implicit rendelkezésre állás elvárása olyan munkaszervezési gyakorlatot sugall, amely figyelmen kívül hagyja a munkavállalók

pihenéshez, magánélethez és kiszámítható munkarendhez való jogát. Ez különösen problematikus akkor, amikor a hirdetés egyidejűleg „baráti óradíjról” és alacsony költségű együttműködésről beszél, ami a munka és az ellenszolgáltatás aránytalanságának veszélyét veti fel.

Jogbiztonsági szempontból kiemelten aggályos a szerződéses viszonyhoz való nyíltan elutasító hozzáállás. A hirdetés kifejezetten negatív kontextusban beszél az írásbeli szerződésekről, azokat „felesleges és értelmetlen szerződésdinlovaglásként” minősítve. Ez a szemlélet ellentétes a jogszerű foglalkoztatás és együttműködés alapelveivel, hiszen az írásbeli megállapodás nem akadály, hanem mindkét fél jogainak és kötelezettségeinek védelmét szolgáló eszköz. Egy ilyen kijelentés azt az üzenetet közvetíti, hogy a munkáltató nem kívánja egyértelműen és jogilag rendezett módon szabályozni az együttműködés feltételeit, ami jelentős kockázatot jelent a jelentkező számára.

A hirdetés továbbá olyan elvárásokat halmoz fel, amelyek egyszerre kívánnak teljes körű szakmai kompetenciát, korlátlan rendelkezésre állást, alacsony díjazás melletti magas terhelést, valamint feltétlen lojalitást. Mindez egy olyan munkakultúrát vetít előre, amelyben a felelősség és az elvárások szinte kizárólag a munkavállalót terhelik, miközben a munkáltató saját korábbi rossz tapasztalatait általánosítva előre legitimálja a bizalmatlanságot és az ellenőrző, kontrolláló hozzáállást.

9. Antikvárium

Csapatbővítés céljából KÖNYVES munkatársat keresünk a szegedi Antikváriumba, kizárólag teljes munkaidőben, amennyiben rendelkezel az alábbi kompetenciák legalább egyikével:

- 10 ujjas gépírás, szép kézírás
- vagy erős könyves szaktudás, munkatapasztalat
- vagy csapatirányítási tapasztalat, erős szervező- és problémamegoldó készség
- vagy erős social-media menedzseri tapasztalat (grafika, foto, video, story, hirdetések)

Feladat a szegedi Antikvárium bolti és online működésében való részvétel.

Precíz, talpraesett, pörgős és nyitott természetű munkatársat keresünk. Erős koncentrációs készség, figyelem és multitasking szükséges. IT tudás, magas fokú műveltség vagy eladói tapasztalat előnyt jelent.

Könyves dobozok mozgatása miatt jó fizikum és időbeli rugalmasság (hétvége, egyenlőtlen munkarend) szükséges. Részben raktári, bolti (télen nincs fűtés), részben irodai munka, munkafeladattól függően.

Bér: Bér bruttó 350.000 ft-tól.

A jelentkezéseket a [redacted]@gmail.com címre várjuk CV, bemutatkozás/motivációs levél (miért jelentkeztél erre a feladatra) ill. 8 órás bruttó bér elképzelés megadásával.

Az elemzett álláshirdetés összességében lényegesen kiegyensúlyozottabb, strukturáltabb és jogilag védhetőbb képet mutat, mint az előző példák, ugyanakkor esélyegyenlőségi és munkajogi szempontból itt is azonosíthatók olyan elemek, amelyek finomabb kockázatokat hordoznak, illetve pontosításra szorulnának.

A hirdetés pozitívuma, hogy világosan meghatározza a munkakör jellegét, a munkavégzés helyét, a foglalkoztatás formáját (kizárólag teljes munkaidő), valamint konkrét béradatot is közöl, ami a jogbiztonság és az átláthatóság szempontjából kifejezetten előnyös. A feladatok leírása – bolti, online, részben raktári és irodai munkavégzés – reális képet ad a munkakör komplexitásáról, és nem próbálja azt idealizált, konfliktusmentes környezetként bemutatni. Ez a fajta őszinteség a munkáltató és a jelentkező közötti későbbi félreértések megelőzését szolgálhatja.

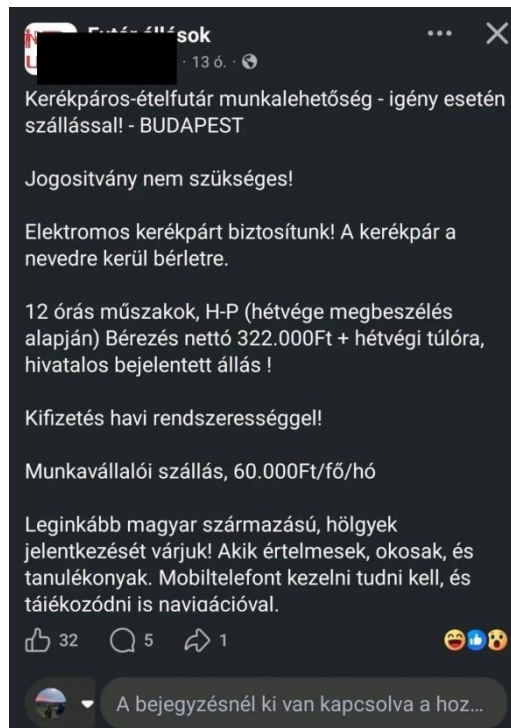
Esélyegyenlőségi szempontból ugyanakkor figyelmet érdemel a „jó fizikum” kitétel, amelyet a hirdetés a könyves dobozok mozgatásával indokol. Ez önmagában nem jogellenes, amennyiben valóban a munkakör lényeges és rendszeres részét képezi a fizikai megterhelés, azonban a megfogalmazás általánossága miatt közvetett kizáró hatással lehet bizonyos csoportokra, például mozgásukban korlátozott személyekre, idősebb munkavállalókra vagy krónikus egészségi problémával élőkre. Egy esélyegyenlőségi szempontból körültekintőbb megfogalmazás pontosabban körülírná a fizikai terhelés mértékét és jellegét, lehetőséget adva arra, hogy az érintettek maguk dönthessék el alkalmasságukat.

Hasonlóképpen értelmezhető az „időbeli rugalmasság” és az „egyenlőtlen munkarend” hangsúlyozása, amely implicit módon hátrányos helyzetbe hozhatja azokat, akik családi kötelezettségeik, gondozási feladataik vagy egészségi okok miatt kiszámíthatóbb munkarendre szorulnak. Bár ezek az elvárások a kiskereskedelmi és antikváriumi működés sajátosságaiból fakadhatnak, a hirdetés nem tér ki arra, hogy milyen mértékű ez a rugalmasság, milyen előre tervezhetőséggel jár, illetve milyen kompenzációval társul, ami a jelentkezők számára bizonytalanságot eredményezhet.

A személyes kompetenciákra vonatkozó elvárások – mint a „precíz, talpraesett, pörgős természet”, a „multitasking” és az „erős koncentrációs készség” – a munkaerőpiacon gyakori, de részben szubjektív kategóriák. Ezek használata önmagában nem diszkriminatív, ugyanakkor esélyegyenlőségi szempontból fontos megjegyezni, hogy az ilyen jelzők gyakran egy szűkebb személyiségtípus normává emelését eredményezik, ami közvetett módon kizárhat más, eltérő munkastílussal rendelkező, de egyébként alkalmas jelentkezőket. A szakmai és objektíven mérhető kompetenciák hangsúlyosabb előtérbe helyezése tovább erősítené a hirdetés befogadó jellegét.

A munkakörnyezetre vonatkozó információk között külön említést kap, hogy a bolti és raktári térben télen nincs fűtés. Ez a körülmény jogilag nem tiltott, ugyanakkor munkavédelmi és egészségvédelmi szempontból érzékeny kérdés, és felveti annak szükségességét, hogy a munkáltató a vonatkozó munkavédelmi előírásoknak megfelelően biztosítja-e a munkavégzés feltételeit. Az ilyen jellegű információk feltüntetése ugyanakkor transzparens, és lehetőséget ad a jelentkezőknek arra, hogy megalapozott döntést hozzanak.

10. Magyar származású hölgyek



Ez a hirdetés első ránézésre több olyan elemet is tartalmaz, amely a jogbiztonság és az átláthatóság szempontjából pozitívként értékelhető. A hirdetés viszonylag világosan rögzíti a munkavégzés helyét, a munka jellegét, a munkaidőt, a bérezést, valamint azt is, hogy a foglalkoztatás hivatalosan bejelentett jogviszony keretében történik. Ezek az információk önmagukban hozzájárulnak ahhoz, hogy a jelentkező reális képet kapjon az állás alapvető feltételeiről, és csökkentik a tipikus munkaerőpiaci bizonytalanságokat, amelyek az ilyen jellegű munkaköröknél gyakran előfordulnak.

Ugyanakkor a hirdetés esélyegyenlőségi és jogi megítélése szempontjából súlyos problémát vet fel az a kitétel, amely szerint „leginkább magyar származású, hölgyek jelentkezését várjuk”. Ez a megfogalmazás egyszerre valósít meg nemi és származás szerinti megkülönböztetést. A nem és a nemzetiségi, illetve etnikai hovatartozás a magyar és az uniós jog szerint egyaránt védett tulajdonságnak minősül, és az ezek alapján történő előnyben részesítés vagy kizárás álláshirdetésben kizárólag kivételes, objektíven indokolható esetben lenne megengedhető. Egy kerékpáros futár munkakör esetében azonban sem a munkavégzés jellege, sem a hirdetés tartalma nem támasztja alá azt, hogy kizárólag nők, illetve „magyar származású” személyek lennének alkalmasak a feladat ellátására. Ennek következtében ez a fordulat közvetlen diszkriminációként értelmezhető, amely önmagában jogsértő kockázatot hordoz.

A problémát tovább erősíti, hogy a „leginkább” szó használata nem szünteti meg a diszkriminatív jelleget. Bár formálisan nem zárja ki teljesen más jelentkezők pályázását, egyértelmű preferenciát fejez ki, amely alkalmas arra, hogy eltántorítsa a férfiakat, illetve a nem magyar származású vagy annak nem tekintett személyeket a jelentkezéstől. A gyakorlatban az ilyen megfogalmazások ugyanúgy sértik az egyenlő bánásmód követelményét, mint az egyértelmű kizárások, mivel a kiválasztás irányát előre meghatározzák.

A hirdetés további részeiben szereplő elvárások – például a mobiltelefon és a navigációs alkalmazások használatának képessége – a munkakör jellegéből fakadóan objektívnek és indokoltnak tekinthetők, és nem vetnek fel önmagukban esélyegyenlőségi aggályokat. Ugyanakkor az, hogy a hirdetés nem tér ki a munkavégzés fizikai megterhelésére, a közlekedési és balesetvédelmi kockázatokra, illetve az ehhez kapcsolódó munkavédelmi intézkedésekre, jogbiztonsági szempontból hiányosságnak tekinthető, különösen egy 12 órás műszakokat tartalmazó munkarend esetében. A hosszú munkaidő és a hétvégi munkavégzés lehetősége önmagában nem jogellenes, de megfelelő pihenőidő és munkaszervezési garanciák hiányában aránytalan terhelést jelenthet, ami bizonyos csoportokat – például kisgyermeket nevelőket vagy egészségi okokból korlátozott munkavállalókat – közvetett módon hátrányos helyzetbe hozhat.

A munkavállalói szállás feltüntetése mint választható lehetőség önmagában befogadó elemként is értelmezhető, különösen a vidékről érkezők számára, ugyanakkor a hirdetés nem részletezi a szállás feltételeit, minőségét és jogi kereteit, ami további bizonytalanságot hagy a jelentkező számára. Ez nem esélyegyenlőségi jogsértés, de a transzparencia szintjét csökkenti.

11. Somló-hegyi munka



Az álláshirdetés Somló-hegyi szőlőmunkára keres munkavállalókat, és bár látszólag egyszerű, hagyományos mezőgazdasági munkalehetőséget kínál, esélyegyenlőségi és jogbiztonsági szempontból kifejezetten súlyos problémákat vet fel. A hirdetés leginkább kifogásolható eleme a nemek szerinti eltérő bérezés nyílt és egyértelmű megjelenítése, amely szerint ugyanazon munkakörben a férfiak magasabb munkabért kapnak, mint a nők. Ez a megkülönböztetés sem a munkakör leírásából, sem objektív, a munkavégzéshez elengedhetetlen követelményekből nem vezethető le, így közvetlen nemi diszkriminációnak minősül, amely ellentétes a magyar munkajogi szabályozással, az egyenlő bánásmódról szóló törvény rendelkezéseivel, valamint az uniós jog által is rögzített „azonos munkáért azonos bér” alapelvvel. A hirdetés különösen problematikus abból a szempontból, hogy a jogsértő gyakorlatot nem rejtett, burkolt módon, hanem nyilvánosan, közterületi kifüggesztésben teszi láthatóvá, ami egyértelműen normalizálja és legitimálja a nemi alapú bérkülönbséget.

A „háti motoros permetező” munkakör magasabb díjazása önmagában nem lenne jogellenes, amennyiben az eltérő bér valóban eltérő munkakörhöz, eltérő felelősséghez és kockázathoz kapcsolódik. Ugyanakkor a hirdetés nem tisztázza, hogy ez a feladat milyen képesítési, egészségügyi vagy munkavédelmi feltételekhez kötött, illetve hogy nők számára is nyitott-e ez a munkakör. Így fennáll a veszélye annak, hogy a jobban fizetett feladat implicit módon egy szűkebb, jellemzően férfiakhoz társított kör számára elérhető, ami tovább erősíti a nemek közötti strukturális egyenlőtlenséget, még akkor is, ha ez nincs kifejezetten kimondva.

Ez az álláshirdetés jól példázza azt a problémát, amikor egy hagyományos, „így szoktuk” szemléletű gyakorlat nyíltan ütközik a modern munkajogi és esélyegyenlőségi normákkal. A nemi alapon differenciált bér nem csupán jogellenes, hanem társadalmilag is káros üzenetet közvetít, mivel azt sugallja, hogy azonos munkavégzés esetén a nők munkája kevesebbet ér.

Egy jogszerű és befogadó álláshirdetésnek ezzel szemben a munkakörök objektív különbségeire kellene építenie a bérezést, nem pedig a munkavállalók nemére, és világos, átlátható feltételeket kellene biztosítani minden jelentkező számára, függetlenül attól, hogy nő vagy férfi.

Tanulságok:

Az elemzett álláshirdetések összességében jól kirajzolják, hogy a munkaerőpiaci diszkrimináció és az esélyegyenlőségi problémák nem feltétlenül nyílt tiltások vagy jogszabályi hivatkozások formájában jelennek meg, hanem gyakran a nyelvezetben, a hangsúlyokban és a hallgatólagos elvárásokban öltenek testet. Visszatérő jelenség a nemi, életkori vagy származási alapú – olykor nyílt, máskor burkolt – preferálás, valamint az olyan személyiségjegyek normává emelése, amelyek közvetett módon zárnak ki teljes munkavállalói csoportokat. Emellett több hirdetésben megfigyelhető a munkavállalók megbélyegzése, az előzetes bizalmatlanság és az emberi méltóságot sértő hangnem, ami nemcsak esélyegyenlőségi, hanem társadalmi és etikai szempontból is problematikus.

A tanulságok másik fontos rétege a jogbiztonság kérdése. Az átláthatatlan bérezés, a korlátlan rendelkezésre állás elvárása, a pszichoszociális túlterhelés normalizálása vagy az írásbeli megállapodások bagatellizálása mind olyan elemek, amelyek kiszolgáltatott helyzetbe hozzák a jelentkezőket, és hosszú távon a munkáltatók számára is kockázatot jelentenek. A bemutatott példák azt mutatják, hogy a jogszerű, befogadó és fenntartható álláshirdetés nem „puhább” vagy kevésbé hatékony, hanem tudatosabb: az objektív munkaköri feltételekre koncentrálna, tiszteletteljes nyelvezetet használ, és egyensúlyt teremt a munkáltató jogos igényei és a munkavállalók alapvető jogainak védelme között.